



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

**Perfil por competencias de las ocupaciones del sector
educación en función a los avisajes de demanda
ocupacional entre los años 2011-2015**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con
mención en Gestión de la Educación

AUTOR

Jorge Luis VILLAVICENCIO CRUZ

ASESOR

Dr. Gonzalo Alberto PACHECO LAY

Lima, Perú

2019



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Villavicencio, J. (2019). *Perfil por competencias de las ocupaciones del sector educación en función a los avisajes de demanda ocupacional entre los años 2011-2015*. Tesis para optar grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. Unidad de Posgrado, Facultad de Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

1.4 HOJA DE METADATOS COMPLEMENTARIOS

1.4.1. Código ORCID del asesor: Dr. Gonzalo Pacheco Lay,

0000-0002-7888-2301

1.4.2. DNI o cédula del autor: Mg. Jorge Luis Villavicencio Cruz,

09776264

**1.4.3. Ubicación geográfica donde se desarrolló la investigación
(incluir localidades y coordenadas geográficas):**

La investigación se desarrolló en la ciudad de Lima, Perú.

Coordenadas geográficas de Lima, Perú.

Latitud: 12°02'35"S

Longitud: 77°01'41"O

Altitud sobre el nivel del mar: 152 m.

1.4.4. Año o rango de años que la investigación abarcó: Abarcó desde el 2011 a 2015.



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO

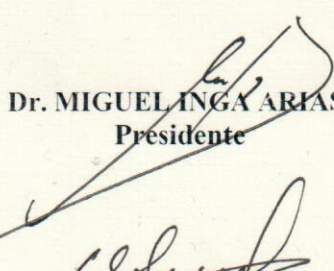
ACTA DE SUSTENTACIÓN N° 53-UPG-FE-2019

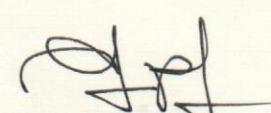
En la ciudad de Lima, a los 19 días del mes de diciembre de 2019, siendo las 3:00 pm. en acto público se instaló el Jurado Examinador para la Sustentación de la Tesis titulado: **PERFIL POR COMPETENCIAS DE LAS OCUPACIONES DEL SECTOR EDUCACIÓN EN FUNCIÓN A LOS AVISAJES DE DEMANDA OCUPACIONAL ENTRE LOS AÑOS 2011 - 2015**, para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación.

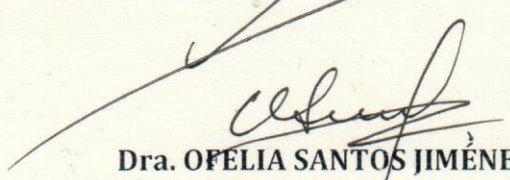
Luego de la exposición y absueltas las preguntas del Jurado Examinador se procedió a la calificación individual y secreta, habiendo sido May Bueno, con la calificación de Dieciocho.

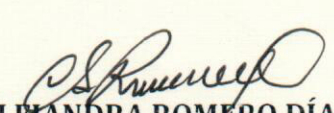
El Jurado recomienda que la Facultad acuerde el otorgamiento del Grado de Magister en Educación al Bach. **JORGE LUIS VILLAVICENCIO CRUZ**.

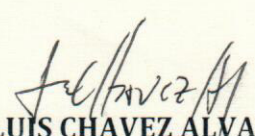
En señal de conformidad, siendo las 16:10 horas se suscribe la presente acta en cuatro ejemplares, dándose por concluido el acto.


Dr. MIGUEL INGA ARIAS
Presidente


Dr. GONZALO PACHECO LAY
Asesor


Dra. OFELIA SANTOS JIMÉNEZ
Jurado Informante


Dra. ALEJANDRA ROMERO DÍAZ
Jurado Informante


Mg. LUIS CHAVEZ ALVAN
Miembro del Jurado

A Dios, que volvió a marcar mi camino.

A mi padre Idelfonso Villavicencio Olarte y a
mi madre Sabina Cruz Martínez, esperando que
donde se encuentren reciban mi cariño, mis
respetos y gratitud imperecedera a través de este
trabajo.

A mi maestro
José Bartolomé Martínez Eyzaguirre
por la oportunidad brindada,
la amistad y la exigencia laboral.

A mi asesor Gonzalo Pacheco, por su disciplina
y rigor académico.

A mis Jurados Informantes: Dra. Ofelia Santos y
Dra. Alejandra Romero

A mi hermana Ana por ser el soporte emocional
de ayer, hoy y siempre.

A mi hermana Lidia, por su cariño y confianza.

A mi hermana Beatriz por traer más luz a mi
vida.

A mi hermano Alejandro, por su cariño de
siempre.

A Armida Consuelo Zacarías Briceño, por ser
una persona maravillosa, que tuve la
oportunidad de conocer y que fue incondicional
en todos mis procesos.

A mis hermanos de Semilla, con los que
siempre aprendí y entendí a vivir de otra
manera.

A Cecilia Salgado, Elva Aguirre, Liz Pajares,
Norma Sánchez, Liliana Ramírez, Lizette Perea,
Luis Zapata, Gio Garofolin, José Lévano,
Catherine Joseph, Enrique Espinoza, Aldo
Pineda, Lourdes Belón, por sus aportes técnicos
y metodológicos, pero de sobremanera por su
franca amistad.

En recuerdo de Luz Teresa Pérez Zegarra.

“Como volcar un cubo lleno de agua en el hoyo
hecho en la arena: el agua, al caer erosiona
todavía en el hoyo, lo ensancha, lo ahonda”.

Roberto Saviano. Gomorra

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	ix
LISTA DE TABLAS.....	xi
LISTA DE FIGURAS	xiv
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
PRÓLOGO	xvii
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN.....	20
1.1. Situación problemática.	20
1.2. Formulación del problema.	23
1.2.1. Problemas generales.....	23
1.2.2. Problemas específicos.....	23
1.3. Justificación teórica.....	24
1.4. Justificación práctica	25
1.5. Objetivos.....	27
1.5.1. Objetivos generales.....	27
1.5.2. Objetivos específicos.....	28
1.6. Formulación de hipótesis.	28
1.6.1. Hipótesis generales	28
1.6.2. Hipótesis específicas.....	29
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO	30
2.1. Marco filosófico o epistemológico de la investigación	30
2.2. Antecedentes de la investigación.	31
2.3. Bases teóricas.....	41
2.4. Definición conceptual de términos.....	53
2.5. Identificación de las variables.....	56
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA	58
3.1. Operacionalización de variables.....	58
3.2. Tipo y diseño de investigación.....	59
3.3. Población y muestra	60
3.4. Instrumento de recolección de datos	61
3.4.1. Ficha de Registro.....	61
3.4.2. Inventario de Estilos de Decisión de Rowe	63
3.5. Glosario de términos.....	64
CAPÍTULO 4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	66
4.1. Análisis, interpretación y discusión de los resultados	66

4.2. Prueba de hipótesis (Verificación por observación directa)	85
4.3. Presentación de resultados	87
CONCLUSIONES	118
RECOMENDACIONES	120
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	122
ANEXOS	126
1. Matriz de Problematización de Variable	127
2. Matriz de consistencia.	128
3. Instrumentos de recolección de datos	131

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Características de los cuatro modelos de gestión.	47
Tabla 2 Clasificación de variables	57
Tabla 3 Variable Nivel ocupacional.....	58
Tabla 4 Variable Demanda ocupacional.....	58
Tabla 5 Variable Competencias laborales	59
Tabla 6 Distribución Muestral	60
Tabla 7 Ficha de registro	61
Tabla 8 Competencias específicas por rol	63
Tabla 9 Niveles Ocupacionales.....	88
Tabla 10 Características del trabajador por edad	88
Tabla 11 Características del trabajador por sexo	89
Tabla 12 Características del trabajador por título profesional	89
Tabla 13 Características del trabajador por especialización.....	90
Tabla 14 Características del trabajador por Posgrado	90
Tabla 15 Características del trabajador por Currículum Vitae	90
Tabla 16 Características del trabajador por pretensiones económicas	91
Tabla 17 Características del trabajador por Habilitación Profesional	91
Tabla 18 Características del trabajador por Tiempo de Experiencia Laboral (en meses)	92
Tabla 19 Características del trabajador por Tiempo de Experiencia Laboral en el puesto (en meses).....	92
Tabla 20 Características contacto empresarial.....	93
Tabla 21 Evidencias de discriminación	93
Tabla 22 Saber conceptual.....	94
Tabla 23 Características del trabajador por lenguas extranjeras	94
Tabla 24 Saber actitudinal valorativo.....	95
Tabla 25 Saber Procedimental – Directivos	95
Tabla 26 Saber Procedimental – Docentes	96
Tabla 27 Saber Procedimental – Administrativo	96
Tabla 28 Saber Procedimental – Especialistas.....	97
Tabla 29 Saber Procedimental – otros.....	97
Tabla 30 Porcentajes de avisos ofrecido por niveles ocupacionales según los avisajes en el sector educación.....	98
Tabla 31 Por edad de 21 a 30 años.....	99
Tabla 32 Por edad de 31 a 40 años.....	99
Tabla 33 Por edad de 41 a 50 años.....	99

Tabla 34 Por edad – No refiere.....	100
Tabla 35 Por sexo - Femenino	100
Tabla 36 Por sexo - Masculino	100
Tabla 37 Por sexo – No refiere	100
Tabla 38 Por Currículum Vitae – Formato físico	101
Tabla 39 Por Currículum Vitae – Formato electrónico	101
Tabla 40 Por Currículum Vitae – No refiere	101
Tabla 41 Por pretensiones asignado por la organización	101
Tabla 42 Por pretensiones sugeridas por el postulante.....	102
Tabla 43 Por pretensiones – No sugiere	102
Tabla 44 Por título	102
Tabla 45 Por título- no refiere.....	102
Tabla 46 Por especialización	103
Tabla 47 Por especialización – no refiere.....	103
Tabla 48 Solicita posgrado	103
Tabla 49 Posgrado – No refiere	103
Tabla 50 Solicita habilitación profesional	104
Tabla 51 No refiere solicitud de habilitación profesional	104
Tabla 52 Por tiempo de experiencia laboral de 13 a 24 meses	104
Tabla 53 Por tiempo de experiencia laboral de 25 a 36 meses	104
Tabla 54 Por tiempo de experiencia laboral de 37 a 60 meses	105
Tabla 55 Por tiempo de experiencia laboral de 61 meses a más	105
Tabla 56 Por tiempo de experiencia laboral – no refiere.....	105
Tabla 57 Por tiempo de experiencia laboral en el puesto 12 a 24 meses.....	105
Tabla 58 Por tiempo de experiencia laboral en el puesto 25 a 36 meses.....	106
Tabla 59 Por tiempo de experiencia laboral en el puesto 37 a 60 meses.....	106
Tabla 60 Por tiempo de experiencia laboral en el puesto de 61 años a más	106
Tabla 61 Por tiempo de experiencia laboral en el puesto – no refiere	106
Tabla 62 Contacto por correo electrónico propio	107
Tabla 63 Contacto por correo electrónico intermediario.....	107
Tabla 64 Contacto por dirección fiscal propia	107
Tabla 65 Contacto por dirección fiscal intermediario	108
Tabla 66 Contacto por dirección web propia.....	108
Tabla 67 Contacto por dirección web intermediario.....	108
Tabla 68 Evidencia por edad	108
Tabla 69 Evidencia por sexo.....	109
Tabla 70 Evidencia por universidad.....	109

Tabla 71 Evidencia por religión.....	109
Tabla 72 Evidencia por fotografía	109
Tabla 73 Evidencia de discriminación – no refiere.....	110
Tabla 74 Saber conceptual por marcos teóricos pedagógicos	110
Tabla 75 Saber conceptual por todos documentos por competencias	110
Tabla 76 Saber conceptual evaluación de capacidades y competencias.....	110
Tabla 77 Saber conceptual manejo de estrategias metodológicas.....	111
Tabla 78 Saber conceptual elaboración de recursos didácticos	111
Tabla 79 Saber conceptual - otros	111
Tabla 80 Saber conceptual – no refiere	111
Tabla 81 Saber conceptual – inglés para directivos y docentes posgrado	112
Tabla 82 Saber conceptual – francés para directivos y docentes posgrado	112
Tabla 83 Saber conceptual – cualquier idioma para directivos y docentes posgrado	112
Tabla 84 Saber conceptual – cualquier idioma – no refiere	112
Tabla 85 Saber actitudinal – buen trato	113
Tabla 86 Saber actitudinal – responsabilidad	113
Tabla 87 Saber actitudinal – empatía/paciencia.....	113
Tabla 88 Saber actitudinal – disponibilidad	113
Tabla 89 Saber actitudinal – formación moral/ética	114
Tabla 90 Saber actitudinal – otros.....	114
Tabla 91 Saber actitudinal – no refiere	114
Tabla 92 Rol de director	115
Tabla 93 Rol de productor.....	115
Tabla 94 Rol de coordinador	116
Tabla 95 Rol de monitor.....	116
Tabla 96 Rol de mentor	116
Tabla 97 Rol de facilitador	117
Tabla 98 Rol de innovador	117
Tabla 99 Rol de bróker	117

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Relaciones entre los modelos de gestión. Fuente. Elaboración propia	48
---	----

RESUMEN

Los objetivos generales del presente estudio fueron, en primer lugar, analizar la demanda por el *nivel ocupacional* del sector educación, en función a los avisajes entre los años 2011 a 2015; en segundo lugar, configurar las *características de la demanda ocupacional* en el sector educación en función a los avisajes entre los años 2011-2015 y, en tercer lugar, examinar las *competencias laborales* requeridas por el sector educación en función de los avisajes entre los años 2011 a 2015. La muestra la conformaron 3380 avisajes, emitidos en un medio de comunicación masiva (periódico) de alcance nacional entre los años 2011 a 2015. El muestreo fue no probabilístico por juicio; la recopilación de información se realizó por técnica documental mediante el uso de una Ficha de Registro y el Inventario de Decisión de Rowe. Entre los resultados tenemos que, respecto a la primera hipótesis general, los puestos de directivos, docentes, administrativos y especialistas serían los de mayor demanda. Respecto a la segunda hipótesis general, se podría aceptar que las organizaciones educativas demandan características ocupacionales tales como dimensiones sociodemográficas, socio académicas y sociolaborales. Finalmente, respecto a la tercera hipótesis general: se puede aceptar que las organizaciones educativas del país requieren de los trabajadores competencias conceptuales, actitudinales y procedimentales.

Palabras Claves: niveles ocupacionales, demanda, competencias, educación, avisajes.

ABSTRACT

The general objectives of this study were: first, to analyze the demand for the occupational level of the education sector, based on the warnings between 2011 and 2015; secondly, to configure the characteristics of occupational demand in the education sector according to the warnings between 2011 - 2015, and, thirdly, to examine the skills required by the education sector according to the warnings between 2011 to 2015. The sample was made up of 3380 warnings, issued in a national (periodic) mass media between 2011 and 2015. The sampling was non-probabilistic by trial. The collection of information was carried out by documentary technique through the use of a Register Card and Rowes Decision Inventory. Among the results we have that, with regard to the first general hypothesis, the positions of managers, teachers, administrative and administrative would be the most in demand. With regard to the second general hypothesis: it could be accepted that educational organizations demand occupational characteristic such as socio-demographic, academic partner and socio labor dimensions. Finally, with regard to the third general hypothesis: it can be accepted that the countrys educational organizations require conceptual, attitudinal and procedural competences of workers.

Keywords: occupational levels, demand, skills, education, advice.

PRÓLOGO

Las inquietudes que originaron el presente trabajo de investigación surgen a partir de la necesidad que tiene todo egresado universitario por incorporarse al mercado laboral. Se plantea que esta inserción, mantenimiento y desarrollo dentro de cualquier organización pudo haber tenido relación con la solidez de la formación recibida en la respectiva casa de estudios, que además experimentó permanentes actualizaciones en su estructura curricular, bajo la gestión idónea de las autoridades. Otra de las razones para que se posibilite dicha inserción laboral es que el profesional haya desarrollado oportuna y eficazmente sus prácticas pre profesionales, lo cual es un requisito indispensable para la condición de egresado y que fortalece sus competencias generales y profesionales en esta etapa como practicante.

A su vez, es importante señalar la confección, consolidación y articulación con su capital social (red de contactos) que serían los vínculos personales, familiares, regionales, internacionales y hasta ancestrales con los que cuenta un egresado universitario. También, y de igual importancia, se considera las demandas del mercado laboral peruano, que intenta acoger a los egresados idóneos de las aulas universitarias para que sumen a la institución educativa. Lo mencionado hasta ahora siempre generó más deseos de conocer todo el proceso de inserción y desarrollo laboral, lo que llevó a proseguir estudios referentes a la gestión de personas, como de la organización y ejercitar con más fuerza y organicidad la acción investigativa.

También se tuvo la oportunidad de vincularse laboralmente con el sector superior universitario y en una de esas inmersiones de trabajo se dio la oportunidad de coincidir con estudiantes del último ciclo de la carrera de Psicología, a quienes, además de monitorear en sus actividades cotidianas de prácticas pre profesionales y ahondar sobre la acción de los psicólogos del trabajo y de las organizaciones (del mundo laboral privado), se les incentivó a ejecutar propuestas de investigación. Es entonces cuando surge con mayor nitidez la posibilidad de investigar acerca de lo que solicita el mercado peruano en cuanto al perfil profesional de los psicólogos. Por ende, se sugirió la formación de equipos y estos debían revisar un periódico de alcance nacional, acceder al suplemento sobre empleo y luego sistematizar la información vertida allí con respecto a los psicólogos. Hay que dejar en claro (ver

antecedentes) que este tipo de investigación ya la había iniciado en el Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) en el año 2007, no obstante, las siguientes gestiones decidieron no continuar el proceso y, por ello, no se cuenta con datos locales, regionales y nacionales en el sector estatal con respecto a lo que solicita el mercado peruano.

Más adelante, al ingresar a la Maestría en Educación con mención en Gestión de la Educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, es donde se plasma con claridad y pertinencia este proyecto. Se inició la adquisición del diario nacional El Comercio, el mismo que tiene un suplemento al que sus propietarios denominaron Aptitus (anteriormente llamado “Empleo”, hoy 2019, lo denominan “Clasificados”). Luego, de manera académica, se dio paso a la integración de la gestión, la psicología y la investigación, que se vinculó a las iniciales experiencias de búsqueda de empleo.

Por ello, y en tributo a todo lo anterior, se decidió desarrollar esta investigación que tuvo como finalidad configurar el “Perfil por competencias de las ocupaciones del sector educación en función a los avisajes de demanda ocupacional entre los años 2011-2015” en el Perú. Tarea significativa, pues se logró acopiar cinco años de diarios (solo el suplemento Aptitus), para que la data sea consistente y los resultados firmes, dando un total de 3380 avisajes revisados, que fueron registrados, tabulados e interpretados.

Además, se busca aportar en la comprensión de las dimensiones e indicadores que tienen que ver con la inserción laboral en el sector educativo privado peruano, como el conocimiento de los *niveles ocupacionales* (si solicitan directivos, docentes, administrativos y/o especialistas con sus respectivas características); las especificaciones de la *demandas ocupacional* (edad, sexo, requisitos de licenciatura, especialización, posgrados, Currículum Vitae, pretensiones económicas, habilitación profesional, años de experiencia laboral en general y años de experiencia laboral en el puesto, contacto laboral, discriminación, etc.); y las *competencias laborales* (saber conceptual, actitudinal y procedimental).

También cabe precisar que en esta investigación no se contempló, por criterios de funcionalidad, el estudio de las estructuras curriculares de las facultades de Educación, tanto de Lima Metropolitana como del resto del país, ni se accedió a entrevistas con autoridades, estudiantes, egresados, practicantes, bachilleres y/o licenciados. Tampoco se consideró, por criterio de accesibilidad, las denominadas Bolsas de Trabajo de cada Universidad.

Este trabajo podría relacionarse con otros provenientes del sector estatal, como el del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y sería oportuno que se desarrollen investigaciones con las bases de datos de algunas redes sociales como *LinkedIn*, *Bumeran*, entre otras; que son plataformas donde los profesionales de todo el mundo, entre ellos los peruanos, ingresan sus hojas de vida basadas en competencias académicas, laborales y personales con el objetivo de visibilizarse y por ende sea un medio para su reclutamiento, selección y posible contratación (inserción laboral).

Finalmente, se podrían agregar otros indicadores al presente proyecto de acuerdo con las necesidades y utilizarlos en el diagnóstico de las demandas de otras carreras profesionales, como se tiene en intención llevar a cabo con la carrera de Psicología, Dios mediante.

El autor.

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. Situación problemática.

Según la Ley Universitaria N° 30220, sancionada por el Congreso de la República del Perú (2014), el Ministerio de Educación es el ente rector de la política de aseguramiento de la calidad de la educación superior universitaria. Dicha ley señala que la universidad es una comunidad académica orientada a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanista, científica y tecnológica con una clara conciencia de nuestro país como realidad multicultural.

A su vez, esta Ley crea la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), adscrita al Ministerio de Educación de Perú (MINEDU); y que es la instancia que autoriza el licenciamiento y acreditación de universidades y carreras del sector público como privado, a través del cumplimiento de condiciones básicas de calidad. Por condiciones básicas de calidad (CBC) (Art. 28 de la referida Ley), se entiende:

1. Existencia de objetivos académicos, grados y títulos a otorgar y planes de estudios.
2. Oferta educativa compatible con los instrumentos de planeamiento.
3. Infraestructura y equipamiento adecuados.
4. Líneas de investigación.
5. Disponibilidad de personal docente calificado con no menos de 25%.
6. Servicios educacionales complementarios básicos.
7. Mecanismos de inserción laboral (Bolsas de Trabajo).
8. Transparencia organizacional.

Entonces, se encarga, entre otras funciones, de supervisar el cumplimiento de los requisitos legales exigibles para otorgar grados y títulos de rango universitario. En esa línea, esta instancia reemplaza a la antigua Asamblea Nacional de Rectores (ANR).

La misma SUNEDU (2018) en su Informe Bienal sobre la realidad universitaria peruana, cita a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2008), quienes consideran que la educación es clave para el desarrollo de los países pues permite la generación y acumulación de capital humano, lo que a su vez permite elevar la productividad de la economía. En términos agregados, la educación contribuye a que las naciones alcancen un mayor crecimiento económico y desarrollo social. Por otro lado, señala que, si bien la educación es importante en todos los niveles para la formación de capital humano, la educación superior destaca por su relación estrecha con el sector productivo, de allí su condición estratégica.

En el anterior reporte se indica que la interacción entre la oferta y demanda en la educación superior universitaria da como resultado la población de estudiantes universitarios, quienes, una vez egresados, formarán parte de la oferta de trabajo en el mercado laboral. Entonces, la oferta, está dada por los servicios ofrecidos en los centros de educación superior; y se espera que las universidades definan las carreras que ofrecerán y el contenido de sus mallas curriculares en función de las perspectivas de desarrollo de cada carrera en el mercado laboral, y que asignen sus recursos de manera eficiente para lograr una oferta de calidad de acuerdo con sus restricciones presupuestarias.

Entonces, la demanda de trabajo está sujeta a las decisiones de las empresas respecto a la cantidad y características de los profesionales que necesitan contratar para producir los bienes y servicios que tienen pensado ofrecer. Otros factores que influyen en esta demanda serían los siguientes: la tecnología disponible, número de empresas en el mercado y los precios de los otros factores de producción. Asíumase que, en el mercado de trabajo, la interacción entre la demanda y la oferta determina el salario y el empleo (Borjas y Doran, 2012, citado en SUNEDU, 2018, p. 20). En el equilibrio, la cantidad de trabajo que demandan las empresas es igual a la cantidad que ofrecen los trabajadores; por ende, no hay desempleo ni problemas de contratación.

Por ello, quien opta y decide continuar la Educación Superior Universitaria reconoce que debe seguir un proceso complejo que incluye diversas fases como

ingreso a la universidad, diez ciclos de estudios en promedio /35 créditos de estudios generales y 165 créditos de estudios específicos y de especialidad Art. 41 y 42 respectivamente), prácticas pre profesionales, cumplimiento de requisitos para la condición de egresado; mientras que para grados y títulos (Art. 45), se necesita: observancia de requisitos para optar por el grado de bachiller (que se obtiene con un Trabajo de Investigación), terminación de requisitos para la obtención de la licenciatura (a obtenerse con una tesis o trabajo de suficiencia profesional) y diligenciamiento de obligaciones para la obtención de posgrados (tesis).

Teóricamente, la formación superior tiene como fin formar mejores ciudadanos que sirvan a su país, a su región o localidad (división del estado peruano en gobierno nacional, gobierno regional y gobierno local o distrital); además de fortalecer las competencias específicas de cada profesión para el ejercicio en todo el territorio nacional (colegiatura y habilitación profesional). Entonces, para que un profesional peruano ingrese al mercado laboral a ejercer, este mercado le demandará una serie de requisitos, que, si no los cumple, optará por otros candidatos y así *ad eternum*.

Así es cómo la búsqueda de empleo se convierte en una constante en el quehacer cotidiano del trabajador del conocimiento (sector educación). En ese sentido, se podría señalar que, si se conoce lo que solicita el mercado, se podrían alinear las acciones preventivas y correctivas hacia dicha demanda y minimizar el tiempo de inserción laboral en unos y de reinserción en otros.

Por ello, esta investigación orientada a diagnosticar el perfil por competencias de las ocupaciones del sector educación en función a los avisajes de demanda ocupacional entre los años 2011-2015, nace de la necesidad de conocer la configuración de la demanda de profesionales del sector educación de nivel superior en el Perú en los últimos años, pues asumimos que esta demanda no necesariamente está relacionada con la oferta; en este caso, con las competencias laborales en las que forman las diferentes universidades del país. En ese sentido, muchos profesionales de la profesión de educación, una vez egresados, terminan ejerciendo ocupaciones para las cuales no fueron formados, incrementando, de esta manera, el porcentaje de trabajadores que se encuentran “subempleados”.

Así mismo, nuestro estudio pretende analizar los niveles ocupacionales más solicitados en el sector educación en función a los avisajes entre los años 2011-2015. Aunque, podríamos asumir de antemano que, por costos y volumen, los docentes de colegio serían los más demandados. También pretende configurar la demanda ocupacional del sector educación, en función a los avisajes entre los años 2011-2015. Y, finalmente, examinar las competencias laborales requeridas por el sector educación en función a los avisajes de demanda ocupacional entre los años 2011-2015.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problemas generales

P.G.1

¿Cómo se caracteriza la demanda por el nivel ocupacional del sector educación, en función a los avisajes entre los años 2011 a 2015?

P.G.2

¿Cómo se configura las características de la demanda ocupacional en el sector educación en función a los avisajes entre los años 2011-2015?

P.G.3

¿Cuáles son las competencias laborales requeridas por el sector educación en función a los avisajes entre los años 2011 a 2015?

1.2.2. Problemas específicos

P.E.1 ¿Cuáles son los niveles ocupacionales demandados en el sector educación?

P.E.2 ¿Cuáles son las características del trabajador que demanda el sector educación privado?

P.E.3 ¿Cuáles son las características de contacto empresarial en el sector educación privado?

P.E.4 ¿Existe evidencia de discriminación en los avisos del sector educación privado?

P.E.5 ¿Cuál es el saber conceptual solicitado en el sector educación privado?

P.E.6 ¿Cuál es el saber actitudinal-valorativo solicitado en el sector educación privado?

P.E.7 ¿Cuál es el saber procedimental solicitado en el sector educación privado?

1.3. Justificación teórica

Valor Teórico

La presente investigación sirve como aporte para reducir la asimetría informativa sobre lo que solicita el mercado laboral y lo que están “ofertando” los propios trabajadores de la educación peruana. También se podría generalizar los resultados conociéndose que se trabajó con una data desde el año 2011 hasta el año 2015, con un total de 3380 avisajes de periódico y, como se señaló anteriormente, dichos avisajes fueron obtenidos de un medio de alcance nacional (El Comercio), por lo cual se asume un radio de influencia nacional. Además, podría aportar a la Teoría de las competencias en la medida que este contexto laboral peruano está demandando otro tipo de profesional que no necesariamente los centros de enseñanza superior o institutos están formando; por ello, aproximándose a lo que pide el mercado, también será posible optimizar la estructura curricular como las estrategias de inserción laboral, a través de las respectivas Bolsas de trabajo, que es una de las condiciones básicas de calidad que requiere la SUNEDU para licenciar a una universidad.

Conveniencia

La presente investigación permite configurar la evolución de estas variables (niveles ocupacionales, demanda ocupacional y competencias laborales) en el sector educación privado de nivel superior que se encuentran en los avisajes de un periódico de alcance nacional entre los años 2011 a 2015, pues al delinearla, se pueden tomar decisiones a nivel local, regional, y/o nacional.

Relevancia Social

La presente investigación beneficiará a aquellos trabajadores pertenecientes al sector de la educación, pues contarán con información sistematizada y estratégica para la toma de decisiones, tanto para la búsqueda y obtención de empleo como para un posible emprendimiento económico relacionado con el sector como la creación de una institución educativa, la creación de base de datos, la generación de softwares,

capacitaciones y/o consultorías, entre otras. Por ello, tendrían que conocer el perfil de trabajador que el mercado peruano está solicitando; además, podría servir para los académicos y para que estos puedan desarrollar investigaciones similares a nivel local, regional o nacional. También, las universidades públicas y privadas, podrían hacer uso de estos resultados y optimizar su Bolsa de Trabajo. Pues, no hay nada más concreto y verificador que revele la calidad de una universidad, que el hecho de sus egresados laboren y ejerzan la profesión, sin contar con otros criterios como el tiempo de inserción laboral, cargos ocupados, tipo de organizaciones donde laboran, remuneraciones, logros, entre otras especificaciones.

1.4. Justificación práctica

Articulación

Este trabajo de investigación se justifica en la medida que se relaciona con el Proyecto Educativo Nacional (2007) al 2021, con el Objetivo Estratégico 5, en especial con el Resultado 2: Se produce conocimientos relevantes para el desarrollo y la lucha contra la pobreza. Y dentro de este resultado con la política 23.2 Vincular las instituciones de educación superior al desarrollo regional. El objetivo de esta política es promover que las instituciones de educación superior trabajen en vinculación con consorcios o redes para el desarrollo local y regional para que hagan aportes al desarrollo científico, tecnológico y cultural de acuerdo con lo propuesto en planes locales y regionales y en consonancia con los amplios objetivos de la descentralización.

Dentro de las principales medidas se cuenta con las siguientes: a) currículo de instituciones de educación superior que incluya un perfil de competencias requeridas para el desempeño de puestos de trabajo en instituciones públicas y privadas; se elaborará concertadamente con gremios empresariales y sector público; b) fortalecimiento de un sistema descentralizado de información sobre ofertas, demandas y tendencias del mercado laboral que se difunda cada año y que se articule a las entidades de educación superior; c) colaboración técnica de las instituciones educativas con las empresas para hacer fluido un retorno, oportuno y claro de información innovadora. Se orienta a las pymes ofreciendo apoyo, asesoría técnica y legal; d) las instituciones de educación superior promueven intercambios periódicos

anuales de información entre empresarios, tecnólogos, funcionarios, estudiantes, a nivel sectorial o productivo, para aportar al conocimiento de la realidad productiva de cada localidad y región; e) coordinación de la oferta de formación profesional con los programas de generación de empleo, desarrollo productivo y lucha contra la pobreza en cada región, con criterio de equidad e igualdad de oportunidades; f) creación del sistema de servicio social de graduandos, de preferencia fuera de su lugar de residencia, como un mecanismo de vinculación de profesionales jóvenes con realidades diversas. Esta experiencia será exigible a quienes postulen al sector público g) institutos nacionales de investigación y centros de educación superior colaboran mutuamente para aprovechar la infraestructura científica y tecnológica disponible de los centros de educación superior.

También, se justifica en la medida que se articula con el Plan Estratégico (2011) Institucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2011-2021, en el Eje Académico (1), cuyos objetivos son los siguientes: 1.2 Alcanzar la internacionalización de todas las carreras de la Universidad, en los objetivos subespecíficos; 1.2.4 Validar periódicamente el sistema curricular; y el 1.2.5 Evaluar e implementar carreras profesionales adecuadas a las necesidades del país. Ello también se relaciona con el Eje de Investigación (2), con el objetivo específico 2.1. Potenciar los institutos y centros de investigación y con el subobjetivo específico 1.2.3 Identificar y desarrollar nuevas líneas de investigación acorde con las necesidades de la realidad nacional, y el objetivo específico 2.3 Aplicar la investigación a la realidad nacional e internacional, en su objetivo específico 2.3.1. Promover la investigación adaptable a la realidad en base a la tecnología y la innovación. Y, finalmente, se relaciona con el Eje de Proyección Social, en el objetivo específico 3.1. Vincular a la Universidad con el desarrollo y la problemática local, regional y nacional, y con los subobjetivos específicos 3.1.1 Incrementar el número de asesorías y consultorías y con el objetivo 3.2 Ampliar la vinculación de la Universidad con sus egresados, en el objetivo subespecífico 3.2.1 Impulsar actividades de la Universidad con los egresados.

Además, la presente investigación se justifica porque favorece tres grandes líneas de investigación de la Unidad de Post Grado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, como son las siguientes: a) la

realización de proyectos educativos regionales: financiamiento, planeamiento, administración y desarrollo de instituciones educativas regionales públicas y privadas, b) reingeniería e innovación de la calidad e instituciones y consorcios educativos y c) en la elaboración de proyectos de indicadores de calidad educacional.

Implicancias Prácticas

La presente investigación aportará en el conocimiento de los niveles ocupacionales en el sector educación requeridos por el mercado peruano, que según esta investigación está clasificada en directivos, personal docente, administrativos y especialistas. En ese sentido, debiera aportar a gestionar dos recursos escasos: el recurso económico y el recurso tiempo. Esta información podría ayudar a precisar el momento idóneo para iniciar un emprendimiento educativo; a su vez, los trabajadores se alinearían con las competencias laborales que solicita el mercado peruano, según nuestra investigación.

Utilidad Metodológica

La presente investigación se justifica también aportando con una Ficha de Registro que puede generar, para los sectores públicos o privados, una serie de indicadores que permitan tomar decisiones de gestión educativa. Así como el segundo instrumento trabajado fue el Inventario de Decisión de Rowe, que busca conocer los roles de gestión que tendrían los directivos, docentes, administrativos y/o especialistas. Estos dos instrumentos fueron validados, bajo la técnica de validez de contenido por criterio de jueces con el coeficiente V de Aiken.

1.5. Objetivos.

1.5.1. Objetivos generales

O.G.1

Analizar la demanda por el nivel ocupacional del sector educación, en función a los avisajes entre los años 2011 a 2015.

O.G.2

Configurar las características de la demanda ocupacional en el sector educación en función a los avisajes entre los años 2011-2015.

O.G.3

Examinar las competencias laborales requeridas por el sector educación en función a los avisajes entre los años 2011 a 2015.

1.5.2. Objetivos específicos

O.E.1 Analizar los niveles ocupacionales demandados según los avisajes.

O.E.2 Analizar las características del trabajador que demanda el sector educación privado.

O.E.3 Analizar las características de contacto empresarial en el sector educación privado.

O.E.4 Identificar si existen evidencias de discriminación en los avisos del sector educación privado.

O.E.5 Analizar el saber conceptual solicitado en el sector educación privado.

O.E.6 Analizar el saber actitudinales-valorativo solicitado en el sector educación privado.

O.E.7 Analizar el saber procedimental solicitado en el sector educación privado.

1.6. Formulación de hipótesis.

1.6.1. Hipótesis generales

En general, durante el período 2011 – 2015 se configuran las siguientes hipótesis:

H.G.1:

La demanda por el nivel educacional en el sector educación, en función a los avisajes entre los años 2011 a 2015 se caracteriza por requerimiento del personal directivo, docente, administrativo y especialista.

H.G.2:

La demanda ocupacional en el sector educación, en función a los avisajes entre los años 2011 a 2015 se configura en función a factores demográficos, educativos y laborales.

H.G.3:

Las competencias laborales requeridas por el sector educación, en función a los avisajes entre los años 2011 a 2015, evidencian un significativo énfasis en los componentes conceptual, actitudinal valorativo y procedimental.

1.6.2. Hipótesis específicas

H.E.1. Según la demanda laboral, el puesto ocupacional más solicitado es el de docentes, porque son más accesibles económicamente y existe una significativa y permanente demanda.

H.E.2. Las características del trabajador que demanda el sector Educación están en función a la presentación del título profesional y un mínimo de tres años de experiencia laboral.

H.E.3. El contacto empresarial en el sector Educación, en su mayoría, se realiza por medio del correo electrónico.

H.E.4. Las evidencias de discriminación laboral en los avisos de periódicos del sector educación están configuradas por el sexo y la fotografía.

H.E.5. El tipo de saber conceptual solicitado en los avisos de periódicos se orienta al dominio de diversas estrategias metodológicas.

H.E.6. El tipo de saber actitudinal-valorativo solicitado en los avisos de periódicos en su mayoría alude a la disponibilidad y buen trato.

H.E.7. El tipo de saber procedimental solicitado en los avisos de periódicos, en el sector Educación corresponde al rol de productor (que sea productivo, que se motive y motive a los demás, y gestión del tiempo y estrés).

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo desarrollamos lo relativo al marco teórico. Ello implica abordar el marco filosófico o epistemológico de la investigación, los antecedentes de investigación y las bases teóricas conceptuales.

2.1. Marco filosófico o epistemológico de la investigación

Se sabe que no se puede conocer toda la realidad, más sí una porción de la misma; no obstante, hay que tener responsabilidad en hacerlo. Por ello y ante ello, citando a Pérez Serrano (2016, p 21.), en esta investigación se asume el paradigma positivista, metodología cuantitativa para acercarnos a esta “realidad”. Este paradigma es de carácter cuantitativo, pues pretende asegurar la precisión para la ciencia.

Las características más importantes de este paradigma serían:

- a. Buscar un conocimiento sistemático, comparable y verificable.
- b. Ser eficiente en la búsqueda del conocimiento para incrementar información de la realidad.
- c. Utilizar el método cuantitativo porque hace uso de estadísticos.
- d. Sugerir que la realidad se puede observar y medir.
- e. Además, se puede generalizar los resultados a partir de una muestra significativa de la realidad.

En esta investigación, se ha pretendido acercar a la realidad de la demanda ocupacional del sector educación peruano, a través de los avisajes publicados en un medio de alcance nacional. Por ello, se sistematizó dicha información empleando un sistema de registro que fue el Programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Este programa nos permitió realizar la síntesis de las variables estudiadas, e inherentemente se usó el método cuantitativo, para ser más precisos con

los estadígrafos de frecuencias y porcentajes. Por ende, podríamos generalizar los resultados, pues se empleó 3380 avisajes correspondientes a los años 2011 al 2015. Además, teniendo la base de datos se puede volver a trabajar sobre ella, haciendo nuevos cálculos o inferencias. Por ello, cumplimos con este circuito de sistematización de la información, eficiencia en la búsqueda del conocimiento, empleo del método cuantitativo, posibilidad de réplica y, por ende, generalizar los resultados.

2.2. Antecedentes de la investigación.

Para esta sección, se ha contado con el concurso de diversos autores entre ellos:

Alegría (2018), quien desarrolló un trabajo de investigación enfocado en determinar de qué manera las competencias laborales (gestión del talento humano, identificación y normalización de la competencia, influyen en la relación entre la evaluación y certificación de la competencia) de los servidores públicos en el Perú, 2015 -2017. Con respecto a la hipótesis general, la autora señala que las competencias laborales como la gestión del talento humano, la identificación y normalización de competencias & evaluación y certificación de competencias se relacionan directamente con la profesionalización de los servidores públicos del país. Estos resultados, ocurren en el marco de una muestra correspondiente a trabajadores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), vinculantes con la capacitación y rendimiento en el sector público peruano.

Jiménez, Manco, Rendón & Vallejo (2017), quienes estudiaron las estrategias para el desarrollo profesional de mujeres ejecutivas en el sector de la educación privada educación privada de Lima. Para ello, se centraron en mujeres que alcanzaron altos cargos de gestión. El estudio fue de corte cualitativo. Entre los resultados, sobre el perfil de dichas mujeres, se halló que oscilaban entre los 40 y 60 años, de estado civil casadas, con grados de magíster y doctor. Inicialmente ingresaron al mundo académico como docentes, luego de un tiempo de aprendizaje, ascendieron a cargos de gestión y siempre contaron con el apoyo de la pareja, familia y personal para el cuidado de los hijos.

Referente a las habilidades y competencias gerenciales, destacaron en planificación, toma de decisiones y un estilo de gestión participativo, con comunicación clara, generando el trabajo en equipo. También tienen un nivel de entrenamiento y capacitación permanente que las mantiene actualizadas en las nuevas tendencias de gestión. También cuentan con significativa experiencia tanto académica como investigativa.

Sobre los factores de éxito y estrategias, se halló que, en cuanto a los factores de éxito, sobresale la pasión por lo que hacen y por desarrollarse en un entorno favorable como el sector superior universitario donde, según las autoras, prevalece el respeto hacia la mujer y su género, en comparación con otros sectores productivos. En cuanto a las estrategias, se consolidan el desempeño eficiente en el puesto, aprovechamiento de las oportunidades, equilibrio entre la vida personal/familiar y profesional, potenciar capacidades mediante permanente actualización y con sólida experiencia académica y administrativa.

Hernández Velesmoro (2017), quien investigó las competencias laborales de los servidores públicos del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico (INGEMMET). El objetivo fue determinar los niveles de desarrollo y las características de las competencias laborales en los servidores públicos, en sus cuatro dimensiones (intelectuales, personales, tecnológicas y empresariales y para el emprendimiento).

Los resultados señalan que existen escalas de niveles altos, lo que demostraría que los servidores públicos si tienen competencias laborales en sus cuatro dimensiones: intelectuales, personales, tecnológicas & empresariales y para el emprendimiento, lo que favorecería el compromiso con lo que están realizando, es decir con el puesto y la organización. También, se evidenciaría trabajadores idóneos, conscientes de sus capacidades para lograr sus proyectos de vida, ejerciendo la ciudadanía a plenitud, desarrollando sus talentos en los diferentes ámbitos productivos permitiéndoles calidad de vida personal, familiar y social.

Ñaupá Romero (2014), quien investigó acerca de la aplicación web para brindar información sobre los recursos humanos que apoya la oferta y demanda de

empleo, en la región Ayacucho, 2014. Se planteó como hipótesis general que el desarrollo de una aplicación web permitirá brindar referencias necesarias sobre los recursos humanos, por ende, se mejoraría la oferta y demanda de empleo en la Región Ayacucho (2014).

La XP (eXtreme Programming o Programación extrema), según Jeffries et. al. (2000) citado en Ñaupá Romero (2014, p. 13), es una metodología de desarrollo de software ligera que se basa en valores y prácticas que buscan aumentar la productividad para el desarrollo de programas, reduciendo la burocracia al momento de crearlos. Finalmente, se halló que, según la metodología XP, se puede automatizar los procesos de registro de conocimientos del postulante, experiencia laboral, formación académica y competencias personales sobre los recursos humanos de su región.

En el trabajo de Kogan, Fuchs & Lay (2013), *No pero sí. Discriminación en empresas de Lima Metropolitana*, las autoras tuvieron como objetivo general analizar los sistemas abiertos o encubiertos de discriminación sexual, racial, por edad, identidad sexual y nivel socioeconómico a los que se enfrentan varones y mujeres en el ámbito empresarial peruano. Las dos preguntas de investigación fueron si ¿las formas de discriminación variaban según el tamaño de la empresa?, el ¿por qué de ello? y ¿cuáles resultaban las formas más importantes de discriminación reconocidas por los miembros de las organizaciones estudiadas?

Para las autoras, las organizaciones construyen culturas organizacionales que terminan configurando tratamientos diferenciados hacia minorías sexuales, raciales o por grupos de edad, etc., y, por ello, buscaron comprender de manera transversal cómo se producen, o no, sistemas abiertos o encubiertos de discriminación en el entorno laboral. Recordemos que el Decreto Legislativo N° 728, de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (1997), señala que los despidos son nulos si tienen motivación de discriminación de sexo, raza, religión, opinión y/o idioma.

Para las pequeñas empresas, según las autoras, luego del trabajo de campo, no se encontraron tendencias hacia uno u otro tipo de discriminación. A su vez, los

trabajadores de estas empresas requieren de los jefes el afrontamiento de esta situación a través de la claridad organizacional, dígase políticas, normativas, etc. También por ser una empresa pequeña, los trabajadores tienen una relación más directa y horizontal con sus superiores que abona en la solución de cualquier problema.

Sobre las empresas medianas, la mayoría de sus entrevistados refirieron que, de darse la discriminación, se evidenciaría en los procesos de reclutamiento y selección de personal, aun cuando el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2008, citado en Kogan et. al. 2013, p. 129) señala que el 95.7% de empresas de 50 a 99 trabajadores en Lima Metropolitana cuenta con la descripción del puesto antes de iniciar el proceso de convocatoria y selección.

Mientras que, para la gran empresa, debido a los manuales de reclutamiento de las respectivas casas matrices o de las oficinas de Relaciones Humanas, se busca evitar la discriminación en el reclutamiento y selección del personal; sin embargo, donde se percibe discriminación es en los procesos de ascenso y ubicación en las áreas operacionales de la gran empresa, y que en la práctica son los rostros de dicha empresa frente a su cliente final.

La Organización Mundial de Turismo (OMT, 2009) realizó el Estudio de la oferta y demanda de la formación de los Recursos Humanos en el Sector Turístico en América Latina. El objetivo general fue analizar la oferta y la demanda de formación de los recursos humanos en el sector hotelero en América Latina, teniendo en cuenta la perspectiva y los planes de inversión en la región y el desarrollo de políticas educativas y laborales.

Entre los principales resultados se halló que, con respecto a la oferta y demanda de recursos humanos, en el sector turismo existe una brecha entre las necesidades del sector hotelero y las competencias de los estudiantes titulados en instituciones de turismo y hotelería. Esta brecha estaría determinada por la limitada calidad reflejada en conocimientos, competencias y profesionalismo de los graduados. Los empresarios también han manifestado la inexistencia de personal cualificado para ocupar puestos operativos. Esta problemática sería el resultado del

crecimiento acelerado de la oferta hotelera, por lo que se ha generado una demanda de recursos humanos de carácter operativos y de mandos medios que no puede ser cubierta por la población local.

También se evidenció que no existe articulación entre el sector privado (Cámaras de Turismo, Federaciones Hoteleras y otras organizaciones, etc.), las instituciones educativas y los diferentes niveles de gobierno. El 75% de los trabajadores del sector turístico no han sido calificados en la educación formal de hotelería o turismo, lo que permite inferir que un gran porcentaje de trabajadores se ha formado en otras vías como la educación no formal o la adquisición de habilidades en la experiencia laboral. También se encontró la dualidad del mercado de trabajo en turismo y hotelería, es decir, mientras las organizaciones contratan egresados de instituciones superiores para cargos superiores, no ocurre lo mismo para los puestos de oficio.

Con respecto a las actitudes y valores tanto en los niveles de supervisión como operativos jerarquizados por orden de importancia son orientación al cliente, compromiso ético y actitud proactiva. Con respecto a las competencias que están relacionadas con gestión, estas son capacidad de planificación y organización personal, capacidad en manejo de nuevas tecnologías relativo al ámbito específico de trabajo y capacidad en la toma de decisiones. Finalmente, sobre las competencias relacionadas a la parte operativa, serían las siguientes: capacidad de comunicación oral y escrita en lengua materna, capacidad de comunicación en lengua extranjera y capacidad operativa de información instruccional.

Casique, Divizzia, e Higa (2008) analizaron la oferta laboral de psicólogos organizacionales y del trabajo en función a los avisajes de un periódico de Lima. El objetivo general fue describir la oferta laboral de psicólogos organizacionales y del trabajo en función a los avisajes de un periódico de Lima (El Comercio). Dicho acopio correspondió a los meses de julio-agosto de ese mismo año y se contó con 23 avisajes. Entre los principales resultados se halló que dicho medio impreso (periódico) si era idóneo para acopiar información sobre la especialidad de psicología, como la psicología organizacional. También se halló que es la misma organización la que requiere los servicios de los psicólogos en un 87 % y no un

terceros o intermediario. A su vez se identificó que quien demanda este tipo de profesionales son las empresas industriales 19%, empresas de servicios y entidades públicas con 17% respectivamente. Por otro lado, el 83% de los avisajes corresponden al sector privado y el 83% no refieren datos de edad; más un 43% solicita “fotografía reciente”, con conocimientos de la normativa laboral vigente 13% y manejo de planillas a obreros y trabajadores 9%, manejo del idioma inglés con 22%. Finalmente, la organización ofrece un grato ambiente de trabajo con 15%, pertenencia a una institución sólida con 12% y remuneración acorde a conocimientos y experiencia con 8%.

Piscoya Hermoza (2008) desarrolló la investigación Formación Universitaria VS Mercado Laboral II, donde consideró para su hipótesis como variables de oferta en el mercado laboral al conjunto de carreras profesionales que imparten las universidades peruanas, al conjunto de solicitudes anuales de ingreso a las estas universidades para obtener un puesto de estudio en alguna de las carreras que ofrecen, al conjunto de ingresantes anuales a las carreras que ofrecen las universidades peruanas, a la matrícula anual registrada por las universidades peruanas, distribuidas por carreras y a los títulos universitarios anuales a nivel nacional. La variable demanda está constituida por el conjunto de carreras profesionales que requieren el sector privado y los gobiernos locales para cubrir los puestos de trabajo que el cumplimiento de sus funciones exige para garantizar la continuidad y desarrollo del cuerpo social, según el autor. Para el citado investigador, las definiciones anteriormente señaladas; el mercado laboral peruano evidencia un desfase significativo entre las variables de oferta y las variables de demanda, el mismo que está incrementando con el rápido crecimiento del número de universidades. Esta tendencia atiende las preferencias de los postulantes y desatiende severamente las necesidades de servicios especializados, innovativos y creadores de los sectores de la actividad económica que gravitan preponderantemente en el desarrollo nacional y regional.

La muestra estuvo constituida por 319 unidades empresariales y 51 gobiernos locales (municipalidades). Es un estudio de casos seleccionados a nivel nacional con un criterio de representatividad territorial social y cultural que toma información de 15 regiones sobre un total de 25 oficialmente reconocidas en el país. Para el

levantamiento de información, se empleó la encuesta, que fue administrada a los responsables de las oficinas de recursos humanos de las empresas y los gobiernos regionales.

Se halló que, para la actividad económica de las empresas, estas se subdividen en servicios (44%), turismo (5%), agricultura (4%), comercio (13%), construcción (2%), industria y manufacturas (31%) y pesca (1%). En lo que concierne a Educación, exclusivamente encontramos que Educación Secundaria es demandada por las empresas y figura en el puesto 15°, mientras que Educación Primaria aparece en el puesto 20°.

En Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE (2007a), realizó un estudio sobre el Sistema de Ingreso de Información de Avisos Clasificados. Tuvieron como objetivo general analizar la información contenida en los avisos clasificados. Se trabajó desde el período julio – diciembre 2006, donde se ingresaron 4079 ofertas de empleo de la sección: Economía y Negocios del Diario *El Comercio*. La codificación de ocupaciones y profesiones se realizó mediante el empleo del Clasificador Internacional de Ocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT CIIUO-88) y del Clasificador de Profesiones y Oficios respectivamente. Además, se emplearon como estadígrafos frecuencias y porcentajes. Entre los principales resultados podemos considerar que el 40% de los anuncios registrados presentan actos discriminatorios, el principal indicador de este tipo de acto es el de edad (62%) seguido de sexo (17%). Siendo también la ocupación de “auxiliar en administración, contabilidad y derecho” la que registra el mayor porcentaje de actos discriminatorios (24.7%).

En otro trabajo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE (2007b) realizó un estudio sobre el Sistema de Ingreso de Información de Avisos Clasificados. Tuvieron como objetivo general analizar la información contenida en los avisos clasificados. Se consideró los avisajes desde enero a marzo de 2007, no específica el número de ofertas de empleo de la sección Economía y Negocios del Diario *El Comercio*, del día domingo. La codificación estuvo de acuerdo con el Clasificador Nacional de Ocupaciones – CON. Entre los estadígrafos consideraron frecuencias y porcentajes. Con respecto a los resultados, cabe señalar que, para los

puestos administrativos, contables, etc., las empresas requieren personal con estudios universitarios completos en un 65%.

En otra propuesta, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE (2007c) realizó una investigación sobre el Sistema de Ingreso de Información de Avisos Clasificados. Tuvieron como objetivo general analizar la información contenida en los avisos clasificados. Consideraron los periodos desde abril – junio del 2007, y lograron ingresar 1930 ofertas de empleo de la sección Economía y Negocios del Diario *El Comercio*, del día domingo. La codificación de ocupaciones y profesiones se realizó empleando el Clasificador Internacional de Ocupaciones OIT CIIUO-88 y del Clasificador de Profesiones y Oficios respectivamente. Trabajaron con frecuencias y porcentajes como estadígrafos. Entre los principales resultados resalta que, para los puestos de ventas, las empresas requieren personal con estudios universitarios completos en un 66.2%. Esto supone la especialización de los productos y/o servicios a ofrecer. En cuanto a la ocupación “contadores” e “ingenieros civiles” el 100% de los avisajes demandaron profesionales universitarios titulados.

Finalmente, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE (2007d), realizó otra investigación acerca del Sistema de Ingreso de Información de Avisos Clasificados. Esta entidad estatal tuvo como objetivo general analizar la información contenida en los avisos clasificados. Consideraron el mes de julio de 2007, e ingresaron 800 ofertas de empleo de la sección Economía y Negocios del Diario *El Comercio*, del día domingo. La codificación de ocupaciones y profesiones corresponde al Clasificador Internacional de Ocupaciones OIT CIIUO-88 y del Clasificador de Profesiones y Oficios respectivamente. Emplearon como estadígrafos frecuencias y porcentajes. Los resultados revelan que las empresas encargan la administración de sus negocios en su mayor parte a profesionales con un nivel universitario completo, teniendo a un 93% de las ofertas de empleo por esta ocupación (administrador de empresas).

Piscoya Hermoza (2006) desarrolló la investigación Formación Universitaria VS Mercado Laboral I, que pretendía explorar la relación de las características que constituyen el perfil factual (postulaciones, matrículas, expedición de títulos, etc.) del

sistema universitario peruano con las demandas del mercado laboral (2003). La información la obtuvo de la Asamblea Nacional de Rectores (ANR) a través de sus Oficinas de Estadística y de Registro Nacional de Títulos y Grados Académicos, por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos mediante su Compendio Estadístico, por el Instituto Nacional de Estadística e Informática a través del Informe Preliminar del Censo de 2005 y del volumen estadístico titulado Perú, Compendio Estadístico 2005, por seis colegios profesionales directamente o a través de su página web y por 23 empresas domiciliadas en Perú que se encontraban en los rankings de las empresas de mayor magnitud publicados por *Great Place To Work* y el INEI. Para el estudio, el autor trabajó solo con 59 universidades de un total de 71 en funcionamiento pleno. Ese año, la ANR informó de 138 carreras universitarias.

Para caracterizar las tendencias dominantes en el sistema universitario peruano, el autor procedió a practicar un corte sobre las 20 carreras que tienen el mayor número de postulantes, ingresantes y matriculados. Estas carreras en conjunto representaron el 75% de postulaciones y matriculas. El mismo autor, para confeccionar el sistema de codificación de carreras, empleó el propuesto por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, siglas en inglés) que plantea seis campos: 1) Ciencias Naturales y Exactas; 2) Ingeniería y Tecnología; 3) Ciencias Médicas; 4) Ciencias Agrícolas; 5) Ciencias Sociales; y 6) Humanidades. Aunque de *motu* propio, el autor suprimió el rubro de Ciencias Agrícolas, pues señaló que en Perú todas las carreras clasificables bajo él están incluidas dentro del área de Ingeniería. En su lugar, introdujo el de Derecho y Ciencias Empresariales.

Considera que las carreras universitarias tienen una demanda muy heterogénea debido a un conjunto de factores, entre los que destacan: costos y expectativas que generan los salarios, el estatus social de la carrera, la facilidad de acceso a la misma, tradiciones familiares, etc. Las 20 carreras más demandadas, de acuerdo al corte debiera entenderse en: 1) carreras con el mayor número de postulantes considerando la sumatoria de los postulantes a las mismas en todas las universidades del país que ofrecen al menos unas de las veinte carreras y 2) se refiere a las 20 carreras más demandadas en un ámbito determinado como el Consejo

Regional Interuniversitario; en este caso, el universo está constituido por los postulantes, ingresantes o matriculados.

El análisis reveló que las 20 carreras más demandadas, que representan el 15% del universo de carreras, concentran el 74.74% de los ingresantes y las 109 carreras menos demandadas, que representan el 85% del universo de carreras, reclutan sólo el 25.26% de los ingresantes. Luego, al 76% de los postulantes le interesa el 15% de las carreras y el 24% de los postulantes dividen sus preferencias entre los 85% de las carreras menos demandadas.

Refiere que, con respecto a la oferta del sistema universitario, estaría dada por la cantidad de vacantes que ofrece anualmente cada una de las universidades, sin embargo, no existía información disponible al respecto debido a que las universidades convocan a examen de admisión con periodicidad diferente y a través de prospectos y avisos muy diversificados. También, esa información se concentra en áreas de influencia de las universidades, que produce una gran dispersión, pues 50 de ellas se encuentran fuera de Lima.

Con respecto a la profesión de Educación, está presente en el ranking de las carreras más demandas en Perú (2003) y se subdividiría en Educación Secundaria (5°) y Educación Primaria (9°). El ranking final, lo conforman: Derecho (1°), Contabilidad (2°), Medicina Humana (3°), Administración (4°), Ingeniería de Sistemas (6°), Enfermería (7°), Ingeniería Civil (8°), Ingeniería Industrial (10°), Economía (11°), Odontología (12°), Ingeniería Informática (13°), Ciencias de la Comunicación (14°), Ingeniería Electrónica (15°), Obstetricia (16°), Arquitectura (17°), Turismo y Hotelería (18°), Psicología (19°) y Medicina Veterinaria (20°).

Finalmente, la carrera de Educación Secundaria ocupa el 5° lugar del ranking N° de Postulantes (2003) con 19,777; Educación Primaria ocupa el 9° lugar de dicho ranking con 9,266, Educación Física (43° lugar y 1.065 postulantes), Educación Tecnológica (60° lugar y 536 postulantes), Educación Agropecuaria y Nutrición (86° lugar y 233 postulantes), Educación Especial (99° lugar y 108 postulantes).

Mientras que, el número de ingresantes para Educación Secundaria es de 8,981, ocupando así el 2° lugar del ranking según N° de Ingresantes, y Educación Primaria ocupa el 7° lugar del referido ranking con 4,174 estudiantes. Por otro lado, el índice de dificultad de ingreso a la carrera de Educación Primaria es de 2.220 y para Educación secundaria es de 2.202 (dicho índice es el cociente de la división del número de postulantes a la carrera, a nivel nacional, sobre el número de admitidos). En otro resultado, la preferencia de las 28 empresas de mayor magnitud según INEI y de la consultora *Great Place to Work* por la carrera de Educación Secundaria dentro de las 20 más demandadas, ocupa el 13° con puntaje ponderado de 65 y Educación Primaria ocupa el 17° con 28 de puntaje ponderado.

En Puerto Rico, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (2005), desarrolló un estudio sobre las destrezas y ocupaciones en mayor demanda en ese país. El objetivo general fue identificar las destrezas más solicitadas por lo “patrones” en Puerto Rico, para las quince áreas locales del Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos, y para los distintos sectores industriales, de acuerdo a las siguientes categorías como básicas, personales, de pensamiento, ocupacionales y específicas.

Entre los resultados referidos a destrezas de mayor demanda; se halló que la cualidad que los patrones buscan es la responsabilidad; comunicación y compromiso con la empresa. Respecto a demanda por ocupaciones; se encontró que los cinco grupos ocupacionales con mayor demanda fueron: preparación y servicio de alimentos, ventas, construcción y extracción, limpieza y mantenimiento de edificios y áreas verdes y oficina y apoyo administrativo. Finalmente, sobre proyecciones de ocupaciones, se encontró que, bajo el análisis de los patrones para proyectar el empleo, las cinco ocupaciones de mayor crecimiento son las relacionadas a oficina y apoyo administrativo, preparación y servicio de alimentos, ventas, producción e instalación, mantenimiento y reparación.

2.3. Bases teóricas

Según lo revisado, la presente investigación versa sobre el “Perfil por competencias de las ocupaciones del sector educación en función a los avisajes de

demanda ocupacional entre los años 2011-2015” en Perú. Considerando lo anterior, se decidió iniciar las bases teóricas con los modelos de gestión, entendiéndolos como los cimientos de las competencias laborales y, a su vez, justificando el empleo del instrumento Inventario Estilos de decisión de Rowe, tanto en su aplicación como en su interpretación.

Modelos de Gestión

Para el desarrollo de este acápite se basó exclusivamente en los autores Quinn, Faerman, Thompson & Mc Grath (1995), quienes asumen que las personas tienen creencias e hipótesis sobre la forma idónea de hacer las cosas. Más aún, los estudios de gestión a “estas formas o creencias” las denominan modelos (p. 2). Los autores señalan, que la aceptación de modelos por parte de los individuos refleja con frecuencia modelos adoptados por la sociedad en general. Ellos se centran en modelos del siglo XX, a los que también suscribimos.

Para los autores, los modelos nacen de la interacción de factores como los escritos de los académicos, las practicas eficaces que introducen los directivos, las fuerzas técnicas, sociales o políticas del momento.

Por ello, se asume en esta investigación cuatro modelos de gestión más importantes aparecidos durante el siglo XX y la forma en que han evolucionado. Para hacerlo, Quinn, Faerman, Thompson & Mc Grath (1995) usaron el trabajo histórico de Mirvis (1985). Aclarar aquí, como lo hacen los autores, que la aparición de un nuevo modelo no supuso necesariamente la desaparición de las anteriores.

Período de 1900 – 1925 (post I Guerra Mundial)

Este período representó un significativo crecimiento y progreso que culminó en el alto nivel de prosperidad de los años veinte. Cuando comenzó este período, la economía mundial se caracterizaba por la riqueza de recursos, la mano de obra barata y la política de *laissez faire* (*dejar hacer, dejar pasar*). Desde el punto de vista tecnológico, fue un período de inventiva e innovación, ya que se lograron avances, tanto en la agricultura como en la industria. La fuerza laboral estaba influenciada por los inmigrantes de todas partes del mundo. La mayoría tenía serias necesidades económicas, apenas existían los sindicatos ni tampoco políticas oficiales que

protegiesen a los trabajadores de las exigencias y las condiciones de trabajo primitivas que, con frecuencia sufrían en las fábricas.

La orientación general del período era el “darwinismo social, la creencia en la supervivencia de los que mejor se adaptaban”. En este período, como señalan los autores, se vivió el encumbramiento de líderes industriales como Henry Ford, que además de realizar su visión de transporte barato para todos a través de su modelo “T”, también aplicó los principios de Taylor al proceso de producción. Ford introdujo en 1914 la cadena de montaje y redujo el tiempo de montaje de 728 horas a 93 minutos. Y fue dentro de este contexto histórico donde comenzaron a aparecer los dos primeros modelos de gestión.

1º Modelo del Objetivo Racional: los autores consideran que el símbolo que mejor representa este modelo es el “dólar”, pues, en última instancia, los criterios de eficacia de la organización son la productividad y los beneficios. Este enfoque, se basa en la creencia que una dirección clara lleva a resultados productivos. Por ello, el énfasis permanente en procesos tales como la clarificación de metas, el análisis racional y la acción. El clima organizativo es de economía racional y todas las decisiones están motivadas por su impacto en los resultados generales. En el modelo de objetivo racional, el valor último es el logro y optimización de los beneficios. La tarea de un directivo es ser un director y productor.

2º Modelo del Proceso Interno: este modelo apareció durante el primer cuarto del siglo XX, considerando los trabajos de Weber y Fayol. Sin embargo, ya se utilizaba en la práctica y complementaba en gran medida al primero. Su símbolo es la “pirámide” y sus criterios de efectividad son la estabilidad y la continuidad. Se basa en la creencia de que la rutina genera estabilidad. El énfasis está en proceso como la definición de responsabilidades, la medida, la documentación y el mantenimiento de registros. El clima organizativo es jerárquico, y todas las decisiones están matizadas por las normas, estructuras y tradiciones existentes. Si desciende el nivel de eficacia de un empleado, se aumenta el control, mediante la aplicación de diversas políticas y procedimientos. En este modelo, el valor último es el flujo eficiente del trabajo, y la tarea del mando es actuar como monitor y coordinador.

Período de 1926 – 1950

Durante el segundo cuarto de siglo, tuvieron lugar dos acontecimientos muy importantes: el derrumbamiento de la bolsa de valores en 1928 y la II Guerra Mundial. La economía creció, se hundió, se recuperó durante la guerra. Los avances tecnológicos continuaron en todas las áreas, pero en especial en la agricultura, el transporte y los bienes de consumo. El modelo del objetivo racional siguió floreciendo. Sin embargo, a pesar de los logros, comenzó a ser evidente que los modelos del objetivo racional y del proceso interno no eran del todo adecuados para las exigencias de los tiempos.

Aparecieron también los sindicatos, y exigieron unas nuevas condiciones económicas que hicieron posible que un obrero recibiese más salario que antes. En los hogares, se evidenció nuevos electrodomésticos que facilitaban el trabajo. Los obreros ya no estaban dispuestos a aceptar horas extras, como sus padres; tampoco estaban dispuestos a ofrecer una obediencia incuestionable a la autoridad. Por ello, los directivos comenzaron a descubrir que los modelos del objetivo racional y del proceso interno ya no eran tan eficaces como antes. En Perú, en 1929 se crea la Central General de Trabajadores del Perú (CGTP) y se refunda en 1968, durante la 1° Fase del Gobierno Revolucionario de las Fuerzas Armadas, presidida por el General Juan Velasco Alvarado.

Teniendo en cuenta las limitaciones de este modelo, Barnard, como se cita en Quinn, Faerman, Thompson & Mc Grath (1995), señaló la importancia de la organización “informal”, y el hecho de que las relaciones informales, gestionadas adecuadamente, podían servir como herramientas significativas para el directivo. En este período, Mayo y Roethlisberger realizaron sus famosos estudios en la fábrica de electricidad Hawthorne. Uno de los experimentos más conocidos, realizados por Mayo y Roethlisberger, se relacionaba con la iluminación. Cada vez que aumentaba la intensidad de la iluminación, la productividad se incrementaba. Sin embargo, cuando disminuían la intensidad, la productividad también incrementaba. En un momento dado, llegaron a la conclusión de que lo que realmente motivaba a los obreros era la atención que les prestaban los investigadores. Los resultados de estos estudios se interpretaron también como prueba de la necesidad de centrarse más en el poder de las relaciones y de los procesos en el rendimiento de los grupos humanos.

3º Modelo de las Relaciones Humanas: Modelo que aparece a finales del segundo cuarto de siglo. En este modelo, los valores claves son el compromiso, la unión y la moral. Se basa en que la participación de los trabajadores, genera compromiso. Debido a que los procesos centrales son la participación, la resolución de conflictos y la creación del consenso, el símbolo adecuado para este modelo es el “círculo”. La organización crea un clima de fraternidad, orientado al equipo, en el que la toma de decisiones está caracterizada por una participación comprometida. Si la eficiencia del empleado decae, los jefes adoptan una perspectiva de desarrollo y analizan un conjunto complejo de factores de motivación y pueden optar por modificar el grado de participación de esa persona o por diversas variables socio-psicológicas. La tarea del directivo es ser un mentor y facilitador.

Período de 1951 – 1975

Al inicio de este período. Estados Unidos era el líder del mundo, sin embargo, el petróleo sufre un alza y, por ende, todos los supuestos de energía barata y los patrones de vida basados en los mismos estaban en peligro. Irrumpe en el escenario internacional la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS), y, por ende, se vive en “guerra fría”. Entre otros aspectos, al comienzo del período, importar desde Japón significa bienes baratos, de baja calidad; a su término era imposible igualar la calidad japonesa.

Como vemos, los dos primeros modelos ya estaban consolidados, y el vocabulario de gestión estaba impregnado de términos específicos de la gestión racional, como, por ejemplo, la dirección por objetivos (DPO) y los sistemas de información de gestión (MIS). Sin embargo, el modelo de relaciones humanas también resultaba familiar. A mediados de los años sesenta, motivados por el ritmo acelerado de los cambios y por la necesidad de aprender a dirigir un mundo de conocimientos intensivos en rápido cambio, diversos académicos comenzaron a escribir sobre un nuevo modelo; como Katz y Kanhn, en Michigan; Lawrence y Lorsh en Harvard (Citados en Quinn et. al., 1995) y otros, comenzaron a desarrollar el modelo de organización de sistemas abiertos, más dinámico que los anteriores. Ya no se consideraba al jefe que controla una organización mecanizada como el responsable racional de tomar las decisiones. Las investigaciones de Mintzberg

demonstraron que, a diferencia de las imágenes altamente sistemáticas características de los principios de gestión, los directivos viven en un entorno extremadamente impredecible y disponen de muy poco tiempo para organizar y planificar. En realidad, están sometidos a estímulos constantes y se ven obligados a tomar decisiones rápidas.

4° Modelo de Sistemas Abiertos: En este modelo, la organización afronta la necesidad de competir en un entorno ambiguo y a la vez competitivo. Los criterios clave de la eficacia organizativa son su capacidad de adaptarse y el apoyo externo. Debido al énfasis en la flexibilidad organizativa y la capacidad de respuesta, el símbolo es la “ameba”. La ameba es un organismo en rápido cambio, con gran capacidad de respuesta. Se basa en que la adaptación e innovación continua lleva a la adquisición y mantenimiento de los recursos externos. Los procesos claves son la adaptación política, la solución creativa de problemas, la innovación y la gestión del cambio. El clima de la organización es innovador y es más una adhocracia que una burocracia. El riesgo es elevado y las decisiones se toman con rapidez.

En esta situación, una visión común y unos valores compartidos son necesarios. El nivel de eficiencia del empleado tiende a ser muy alto por períodos extensos, si alguien se marcha, se debe a sobrecarga de tensión. Se espera que el directivo sea un innovador muy adaptable, así como un bróker (alguien que usa el poder y la influencia en la organización) (Ver tabla 1).

Luego de este recorrido histórico y teórico, se encontró que Quinn y Rohrbaugh (1983) citados en Quinn et. al. (1995), plantean que los cuatro modelos no tienen por qué ser excluyentes entre sí, muy por el contrario, deben verse como complementarios de un modelo de gestión más amplio. Por ello, los ocho roles del Inventario Estilos de Decisión de Rowe, que se asume en esta investigación tienen como base estos cuatro modelos de gestión: de objetivo racional, del proceso interno, de relaciones humanas y de sistemas abiertos.

Tabla 1 Características de los cuatro modelos de gestión.

	Objetivo Racional	Proceso Interno	Relaciones humanas	Sistemas abiertos
Criterios de eficacia	Productividad, beneficios	Estabilidad, continuidad	Compromiso, unión, moral.	Capacidad de adaptación, apoyo interno
Teoría Medio-Fines	Una dirección clara lleva a resultados productivos	La rutina lleva a la estabilidad	La participación genera compromiso	La adaptación e innovación permanente llevan a la adquisición y al mantenimiento de los recursos externos.
Énfasis	Clasificación de las metas, análisis racional y acción	Definición de responsabilidades, medidas, documentación	Participación, resolución de conflictos y creación de consenso	Adaptación política, resolución creativa de problemas, gestión del cambio y la innovación.
Clima	Economía racional: Los resultados	Jerárquico	Orientado al equipo	Innovador, flexible
Rol del directivo	Director y productor	Monitor y coordinador	Mentor y facilitador	Innovador y bróker

Fuente. Elaboración propia

Se aprecia que las relaciones entre los modelos se plantean en términos de dos ejes. En la figura 1, el eje vertical abarca desde la flexibilidad en la parte superior, hasta el control en la parte inferior. El eje horizontal comprende desde la orientación a la organización interna – izquierda, hasta la orientación a la organización externa, derecha. Cada modelo se encuadra en uno de los cuatro cuadrantes.

Por ejemplo, el modelo de relaciones humanas pone énfasis en los criterios que abarca el cuadrante superior izquierdo: apertura, compromiso y moral. El modelo de sistemas abiertos pone énfasis en los criterios propios del cuadrante superior derecho: innovación, adaptación, crecimiento y adquisición de recursos. El modelo de objetivos racionales pone énfasis en los criterios del cuadrante inferior derecho: dirección y claridad de metas, productividad y logro. El modelo de procesos internos- cuadrante inferior izquierdo- pone énfasis en la documentación, la gestión de la información, la estabilidad y el control.

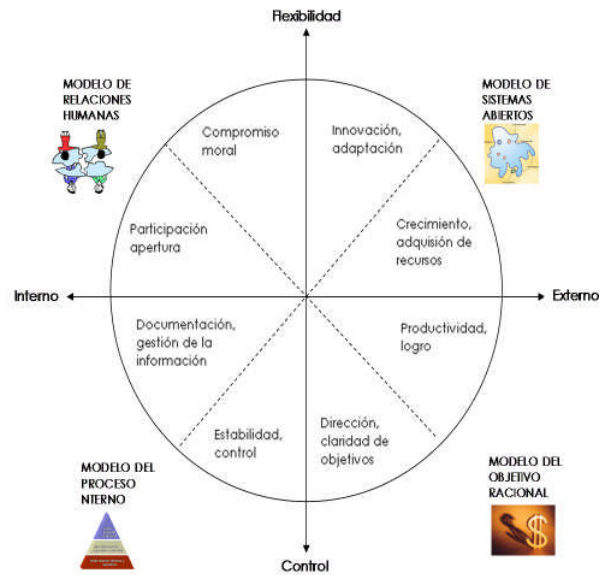


Figura 1. Relaciones entre los modelos de gestión. Fuente. Elaboración propia

Cuando los profesionales ocupan diferentes niveles ocupacionales en la organización, su acción laboral tiene que ser eficaz en todas las áreas de los valores competitivos. La conceptualización no es suficiente, tienen que ser capaces de actuar. Es decir, deben tener las competencias conductuales que les permitan operar en cada uno de los cuatro cuadrantes.

Para Quinn et. al. (1995), la competencia es poseer los conocimientos y las destrezas necesarias para desempeñar determinada tarea o rol (p. 17).

Los ocho roles o competencias laborales:

El esquema de trabajo de los valores competitivos ayuda a identificar algunos de los valores y criterios de eficacia en base a los cuales se juzga a las unidades y organizaciones. También ayuda a analizar los roles conflictivos que desempeñan los directivos (Quinn, 1984, 1988), citado en Quinn, Faerman, Thompson & Mc Grath (1995). Los siguientes escenarios se centran en la eficacia del liderazgo o de los niveles ocupacionales, antes que en la eficacia de la organización o unidad de trabajo.

Roles del Modelo del Objetivo Racional. En el cuadrante inferior derecho están los roles de director y productor.

Director: Tiene que clarificar las expectativas mediante procesos tales como la planificación y fijación de metas; ha de ser un iniciador resuelto que define los problemas, selecciona las alternativas, establece los objetivos, define los roles y las tareas, genera las normas y políticas y da las instrucciones. Cuando alguien desempeña el rol de director no cabe duda de quién está al mando.

Productor: Deben estar orientados a la tarea y centrados en el trabajo, tener unos niveles elevados de interés, motivación, energía y carisma. Se supone que aceptan la responsabilidad, terminan las tareas y mantienen un alto nivel de productividad personal. Por lo general, esto incluye motivar a los demás miembros para poder aumentar la producción y alcanzar los objetivos fijados.

Roles del Modelo del Proceso Interno. En el extremo inferior izquierdo del cuadrante aparecen los roles de monitor y coordinador.

Monitor: Se espera que el directivo o el que ocupe un nivel ocupacional cualquiera esté al día en todo lo que sucede en su unidad de trabajo y compruebe si las personas cumplen las normas y la unidad cumple su cuota. El monitor conoce los hechos y detalles y es un buen analista. Las características de este rol son la preferencia por los trabajos administrativos, por buscar y facilitar información rutinaria, realizar inspecciones y visitas y autorizar revisiones de los informes y demás documentos. Sugiere la atención al detalle, al control y al análisis.

Coordinador: El directivo o empleado debe mantener la estructura y el flujo de sistema. Debe ser digno de confianza y veracidad. Sus rasgos conductuales incluyen diversas formas de facilitar el trabajo, tales como la programación, la organización y la coordinación de personal, la solución de situaciones de crisis; también es responsable de los temas tecnológicos, logísticos y de mantenimiento.

Roles del Modelo de las Relaciones Humanas. Ubicados en el extremo superior izquierdo, aparecen estos dos roles:

Facilitador: Debe fomentar el esfuerzo colectivo, lograr la unión y el trabajo en equipo y gestionar los conflictos interpersonales. El directivo se orienta al proceso. Los comportamientos esperados incluyen intervenir ante las diferencias personales, aplicando técnicas de reducción del conflicto, desarrollar la unión y la moral, lograr el input y la participación, y facilitar la resolución de problemas de grupo.

Mentor: Participa en el desarrollo del personal mediante la empatía y el interés. Podemos llamarlo el rol humano comprometido. En este rol, el directivo es colaborador, considerado, sensible, asequible, abierto y equitativo. Escucha activamente, apoya las peticiones legítimas, reconoce los méritos y transmite los elogios. Las personas son recursos que hay que desarrollar. El directivo facilita la creación de destrezas, ofrece las oportunidades de formación y planifica el desarrollo individual de sus subordinados.

Roles del Modelo de Sistemas Abiertos. Conformado por dos roles: el de innovador y bróker, que aparecen en el cuadrante superior derecho del esquema de trabajo.

Innovador: El directivo debe facilitar la adaptación y el cambio. El innovador presta atención al entorno en permanente cambio, identifica las tendencias más importantes, conceptualiza y proyecta los cambios necesarios y tolera la incertidumbre y el riesgo. En este rol, el directivo debe apoyarse en la inducción, las ideas y las intuiciones. Deben ser creativos, soñadores inteligentes, capaces de prever el futuro, visionar la innovación, presentarla de forma atractiva y convencer a los demás de su necesidad y conveniencia.

Bróker: Se interesa especialmente por el mantenimiento de la legitimidad externa y la obtención de los recursos externos. La imagen, la apariencia y la reputación son importantes. Los directivos, en su rol de bróker, tienen que ser listos, desde el punto de vista político, persuasivo, influyente y poderoso. Se reúnen con personas ajenas a la unidad con objeto de presentar, negociar y adquirir recursos; comercializan, actúan como enlace y portavoz.

Los ocho roles o competencias laborales nos ayudan a organizar nuestros paradigmas sobre lo que se espera de una persona que ocupa un nivel ocupacional determinado, en un contexto específico.

Para desarrollar lo concerniente a oferta y demanda de la educación superior en Perú, tomaremos el estudio hecho por Maximixe Consultora, por encargo de la Universidad de Lima (2009). Antes, nos apoyaremos en Chipana (2018), quien señala que la demanda es la búsqueda de la satisfacción de las necesidades de las familias, pues ellas salen a “comprar” productos en el mercado de bienes y servicios. (p. 55). Mientras que la oferta, para el citado autor es la transformación de los recursos en bienes para satisfacer necesidades. Las empresas, encargadas de esa transformación son las que ofrecen esos artículos al mercado. Siendo también la oferta, el otro elemento que conforma los mercados (el primero es demanda) (p. 77).

Retomando con Maximixe, con respecto a, la demanda potencial generada en 2007 -2008, existió medio millón de jóvenes de 15 a 21 años de edad que egresaron cada año de la educación secundaria. Un gran porcentaje de esta población es uno de los públicos objetivos de los centros de educación superior universitaria y no universitaria. Donde la razón promedio de estudiantes con secundaria completa provenientes de colegios estatales y no estatales es de 4 a 1; es decir, de cada 5 alumnos que culminan la educación secundaria solo 1 perteneció a un colegio privado.

En el año 2008, de cada 100 alumnos de universidades estatales hubo 120 de universidades privadas. En el año 2008, la población estudiantil universitaria de pregrado fue de 706 mil alumnos. Lima concentro el 39.8% y Arequipa, La Libertad, Puno, Cusco, Lambayeque y Junín 30.2%. Estas altas concentraciones de la demanda, se explican por la oferta, pues Lima Metropolitana cuenta con 38 de las 96 universidades, Lambayeque con 5 (una estatal) y la Libertad con 6 universidades (ídem). La edad de los estudiantes universitarios se concentra entre los 17 y 27 años. El 53.6% de esta población es de varones y el 46.4% de mujeres.

Refiere dicha consultora que, en el período del 2003 al 2008 el 52.3% de la población económicamente activa (PEA), tuvo educación secundaria completa y, se

podrían sumar a la demanda potencial de educación superior. En Lima Metropolitana, la tasa de crecimiento promedio anual del número de personas de la PEA con educación superior no universitaria es de 4.7% en el mismo período. A su vez, refieren que los trabajadores con educación superior, quienes en promedio conforman el 30.4% de la fuerza laboral de las mypes, han ido cobrando mayor protagonismo. Su incorporación a estas empresas estuvo creciendo a una tasa promedio anual de 2.5% para el mismo período de referencia.

Mientras que, personal con educación superior crece a una tasa promedio de 6.0% en la no mypes. En el período 2003-2008, en las medianas y grandes empresas, la participación de los trabajadores según su nivel de educación es totalmente opuesto a las mypes. Los que tienen educación superior llegan al 67.3%. Señalan también que un trabajador con educación primaria ha percibido un incremento promedio en su ingreso promedio por hora en el período 2003-2008 de 4.5%. De igual manera, se han comportado los ingresos por hora de un trabajador con educación secundaria y con educación no universitaria (4.4% y 4.9%). Mientras que, para los trabajadores con educación universitaria, el incremento ha sido menor, solo 2.3%; no obstante, el ingreso promedio por hora de un trabajador con educación universitaria representa el triple de un trabajador con educación secundaria y el doble con respecto a la de un trabajador con educación no universitaria.

Señalan que en el año 2008 se matricularon 640,1 mil estudiantes universitarios en todo el país, 5.9% más que el año anterior. En las universidades particulares se matricularon 343.4 mil estudiantes, 1.3% más respecto a 2007; en las universidades públicas, 297.1 mil estudiantes, 0.5% más que el año anterior. En el 2008, el número de postulantes creció, impulsado por la mejora del ingreso promedio de la población (11.2%) y por el incremento de 6.9% en el número de alumnos que cursaron quinto año de secundaria en centros educativos privados en el 2007.

La Asamblea Nacional de Rectores (ANR), para el año 2007 confecciona un ranking de las carreras profesionales ofertadas por las universidades (públicas y privadas), y observando dicho ranking, la carrera de Educación Secundaria ocupa el 5° lugar; Educación Primaria, ocupa el 9° lugar; mientras que Educación Inicial ocupa el 11° lugar. El ranking lo completan: Administración (1°), Contabilidad (2°),

Ingeniería de Sistemas (3°), Derecho (4°), Enfermería (6°), Economía (7°), Ingeniería Civil (8°), Ciencias de la Comunicación (10°), Medicina Humana (12°), Obstetricia (13°), Psicología (14°) y otras carreras.

Lo anterior, nos lleva a señalar que en la década pasada las carreras relacionadas a las Ciencias de la Educación, tenían un nivel de presencia significativa en la oferta de las universidades como en la demanda de los estudiantes, padres de familia y sociedad en general. No obstante, habría que actualizar dicha información, a través de sendas investigaciones, porque creemos que esa oferta y demanda ha descendido.

2.4. Definición conceptual de términos

Entre los términos que utilizaremos, están los que guardan exclusiva relación con nuestras variables.

Estructura del mercado

Clasificación que se hace a los diferentes grupos de ocupados que existen, diferenciados básicamente por quién es el demandante de trabajo: sector público, sector privado, hogares y el grupo de independientes, que son demandantes y ofertantes de trabajo a la vez. El sector privado incluye a empleadores y asalariados y se subdivide en:

- Empresas de menos de 10 trabajadores.
- Empresas de 10 a 49 trabajadores.
- Empresas de 50 a más trabajadores.

Demanda

La demanda de trabajo es una demanda derivada, pues según McConnel y Brue, la demanda de trabajo depende o se deriva del producto o servicio que contribuye a producir o suministrar (Como se cita en Boletín de Economía Laboral, N.º 38, 2007).

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE 2005, como se cita en Boletín de Economía Laboral, N.º 38, 2007) señala que la demanda de trabajo no solo está en función de la producción y la tecnología, sino también del factor institucional, los cuales determinan la capacidad de absorción de mano de obra que tiene el aparato productivo del país.

Tarea

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2009, p. 13), para este y los siguientes conceptos, la tarea es el esfuerzo humano que se ejerce para alcanzar un propósito específico. Este esfuerzo puede ser físico o mental y puede ejercerse tanto para cambiar como para mantener la condición primigenia sobre el material (tangible e intangible).

Puesto de trabajo

Está referido a la acumulación de un número suficiente de tareas que requieren los servicios de un individuo.

Ocupación

Según el Diagnóstico del Clasificador Nacional de Ocupaciones (citado en MTPE, 2009), señala que la ocupación es el conjunto de posiciones, que son idénticas o similares entre sí, con respecto a sus tareas más relevantes o significativas.

Ejemplo: Juan Pérez trabaja como digitador (ocupación) en el área de marketing de la empresa EXIT contratado en el cargo de técnico II (puesto de trabajo) y registrando diariamente, en el sistema informático, los resultados de las encuestas aplicados a los estudios de mercado (tarea).

Profesión

Es una acción o función que se desempeña para ganar el sustento, llámese sustento económico o sustento vital. Las profesiones requieren además de un conocimiento especializado, una capacitación educativa de alto nivel, control sobre el contenido del trabajo, organización propia, auto regulación, altruismo, espíritu de servicio a la comunidad y elevadas normas éticas. Una carrera profesional no es una

ocupación, pero, al contar con ella, permite ampliar las posibilidades de inserción laboral en más de una ocupación, debido al alta de preparación y dotación de herramientas que brinda. Ejemplo: María Sánchez ha estudiado Administración y ha trabajado como Cajera (2016), Asistente Administrativa (2017) y jefa de una Tienda Comercial (2018).

Competencias laborales

CAPLAB (2004), refiere que es una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. Es una capacidad real y demostrada, en un contexto descrito.

Es desempeñarse en una determinada situación, con control de esta, de manera autónoma y conforme a lo esperado, requiriendo conocimientos y capacidades técnicas, también facultades de comunicación y cooperación, y por ende tener la aptitud para poder pensar y actuar dentro de sistemas e interdependencias.

El Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) de México, citado en CAPLAB, 2004, señala que es la “capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias, pero no suficientes por sí mismas para un desempeño óptimo”.

El Instituto Nacional de Empleo de España (IMEN), citado en CAPLAB, 2004, refiere que “las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber – hacer”.

El Consejo Federal de Educación y Cultura de Argentina (citado en CAPLAB, 2004), lo define como “un consejo identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí, que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional”.

Demanda por el nivel ocupacional en el estudio

En esta investigación, la demanda por nivel ocupacional estará comprendida por el requerimiento de personal directivo, docente, administrativo y/o especialista.

Demanda ocupacional en el estudio

En este estudio, la demanda ocupacional se configura en función a tres dimensiones:

- a) socio demográfica que incluye edad y sexo;
- b) socia académica que integra el título, las especializaciones y el posgrado y, finalmente,
- c) el socio laboral que subsume al *Currículum Vitae*, las pretensiones económicas, habilitación profesional, tiempo de experiencia laboral, tiempo de experiencia laboral en el puesto, contacto laboral e indicadores de discriminación.

Competencias laborales en el estudio

En nuestra pesquisa, estas competencias laborales están compuestas por tres componentes:

- a) conceptual: Marcos teóricos pedagógicos, toda documentación por competencias, Evaluación de capacidades y competencias, Manejo de estrategias metodológicas, Elaboración de recursos didácticos y otros.
- b) actitudinal valorativo: Buen trato, Responsabilidad, Puntualidad, Empatía/paciencia, Formación moral/ética y Otros
- c) procedimental: Rol de Director, Rol de Productor, Rol de Coordinador, Rol de Monitor, Rol de Mentor, Rol del Facilitador, Rol del Innovador y Rol del Bróker.

2.5. Identificación de las variables

Según Páez (2009), la clasificación de variables se desarrolla de la siguiente manera:

Tabla 2 Clasificación de variables

Criterios	Tipos de variable
Función de la variable en la hipótesis	- Independiente - Dependiente - Extraña
Naturaleza de la Variable	- Cualitativa: Nominal y ordinal - Cuantitativa: Discreta, continua e intervalo
Cantidad de valores de la Variable	- Dicotómicas - Politómicas

Fuente. Elaboración propia.

Clasificación de las variables

A continuación, presentamos, la clasificación empleada en el presente estudio considerando las variables empleadas.

Niveles Ocupacionales

- a) Naturaleza de la variable : Cualitativa de tipo ordinal
- b) Cantidad de valores : Politómica

Competencias laborales

- a) Naturaleza de valores : Cualitativa de tipo ordinal
- b) Cantidad de valores : Politómica

Demanda ocupacional

- a) Naturaleza de valores : Cualitativa de tipo ordinal
- b) Cantidad de valores : Politómicas

CAPITULO 3: METODOLOGÍA

En este capítulo desarrollaremos las siguientes secciones: operacionalización de las variables, tipificación de la investigación, estrategia para la prueba de hipótesis, población y muestra.

3.1. Operacionalización de variables

En el presente estudio consideramos tres variables: niveles ocupacionales, demanda ocupacional y competencias laborales.

Tabla 3 Variable Nivel ocupacional

Definición Nominal	Puesto que ocupa un profesional de la educación y que puede corresponder a un mando directivo, a un mando docente, a un mando administrativo y a un mando de especialista.
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> • Mandos superiores (director, subdirector, encargaturas, etc.) • Mandos Docentes • Mandos administrativos • Otros mandos (especialistas) (psicólogo organizacional, especialista en becas, gestor de proyectos, asesor académico, corrector de textos, asistente de director pedagógico, etc.).
Indicadores	% de avisos

Fuente. Elaboración propia

Tabla 4 Variable Demanda ocupacional

Definición Nominal	Proceso que involucra características demográficas, académicas y laborales del trabajador.
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> • Características del trabajador • Contacto empresarial • Discriminación
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Edad, sexo, requisito de licenciatura, requisito de especialización, requisito de posgrados, <i>Currículum Vitae</i> (Hoja de vida), requisito de pretensiones económicas, requisito de habilitación profesional, requisito de años de experiencia laboral, requisito de años de experiencia laboral en el puesto • Ingreso a sistema web, correo electrónico, dirección de envío. • % por edad, sexo, universidad de procedencia, religión, discapacidad.

Fuente. Elaboración propia

Tabla 5 Variable Competencias laborales

Definición Nominal	Saber complejo que involucra el saber conceptual, saber actitudinal-valorativo y saber procedimental.
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos • Actitudes y valores • Procedimentales
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Marcos teóricos pedagógicos, documentación por competencias, evaluación de capacidades, manejo de estrategias metodológicas, elaboración de recursos didácticos. • Buen trato, responsabilidad, puntualidad, empatía, disponibilidad, formación moral. • Rol de director • Rol de Productor • Rol de Coordinador • Rol de Monitor • Rol de Mentor • Rol del Facilitador • Rol del Innovador • Rol del Bróker

Fuente. Elaboración propia

3.2. Tipo y diseño de investigación

Nivel y tipo de investigación

La presente investigación corresponde a un nivel básico, pues se sabe que generamos nuevos conocimientos sobre las variables en cuestión como el nivel ocupacional, la demanda ocupacional y las competencias laborales. La presente investigación también es de tipo descriptivo pues, según Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 102), “los estudios descriptivos pretenden medir información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o variables a las que se refieren; esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan las variables medidas”.

Diseño de investigación

En esta investigación, el diseño es de tipo descriptivo, pues como refiere Hernández (2006, p. 210), este diseño indaga la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población.

Según Sánchez y Reyes (1998, p. 82-83), es de tipo Ex Post Facto, porque hace referencia a un tipo de investigación en la cual el investigador no introduce ninguna variable experimental en la situación que desea estudiar. Por el contrario, examina los efectos que tiene una variable que ha actuado y ocurrido de manera normal u ordinaria. En las investigaciones ex post facto el investigador asume que la variable independiente ha ya actuado, limitándose a señalar las posibles relaciones (o efectos) con la variable dependiente.

3.3. Población y muestra

Población

La población de la presente investigación serán todos los avisajes emitidos en un medio de comunicación masiva (periódico) de alcance nacional (Diario el Comercio), en específico del Suplemento inicialmente denominado Empleo, luego Aptitus entre los años 2011 a 2015 relacionados al sector educación.

Muestra

La muestra final la conforman 3380 avisajes revisados, emitidos en un medio de comunicación masiva (periódico) de alcance nacional (diario *El Comercio*) entre los años 2011 a 2015, que demandaban profesionales del sector educación. El muestreo fue no probabilístico de tipo por juicio.

Sánchez y Reyes (1998, p. 117) señalan que, en este tipo de muestreo, se busca que la muestra sea representativa de la población de donde es extraída; por ende, dicha representatividad se da sobre la base de base a una opinión subjetiva de quien selecciona la muestra.

Tabla 6 Distribución Muestral

	2011	2012	2013	2014	2015	Total
N	681	802	615	680	602	3380
%	20.1	23.7	18.2	20.1	17.8	100

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 6 se evidencia que el año 2012, obtuvo un 24%, seguido de los años 2011 y 2014 con un 20% respectivamente.

3.4. Instrumento de recolección de datos

La recopilación de información para esta investigación se realizó utilizando dos instrumentos, que a continuación detallamos:

3.4.1. Ficha de Registro

Fue desarrollada por técnica documental, basada en el Clasificador de Carreras de Educación Superior y Técnico Productivos propuesto por el Instituto Peruano de Estadística e Informática (INEI, 2014) (tabla 7).

Tabla 7 Ficha de registro

Variables	Subvariables	Indicador
Niveles Ocupacionales	Directivos	Porcentajes
	Docentes	
	Administrativos	
	Especialista	
	Otros	
Demanda ocupacional	Trabajador	Edad
		Sexo
		<i>Curriculum Vitae</i> (Hoja de vida)
		Pretensiones económicas
		Requisito de licenciatura
		Requisito de especialización
		Requisitos de posgrados
		Requisito de habilitación profesional
		Requisito de años de experiencia laboral
		Requisito de años de experiencia laboral en el puesto
	Contacto empresarial	Correo electrónico propio / Intermediario
		Dirección fiscal propia / intermediario
		Web propia / intermediario
	Discriminación	% por edad
		% por sexo
		% por universidad de procedencia
		% por religión
		% por fotografía
Competencia laboral	Conocimiento	Marcos teóricos pedagógicos
		Toda documentación por competencias
		Evaluación de capacidades y competencias
		Manejo de estrategias metodológicas

	Elaboración de recursos didácticos
	Otros
Actitudes	Buen trato
	Responsabilidad
	Puntualidad
	Empatía/paciencia
	Formación moral/ética
	Otros
Prácticas	Rol de Director
	Rol de Productor
	Rol de Coordinador
	Rol de Monitor
	Rol de Mentor
	Rol del Facilitador
	Rol del Innovador
	Rol del Bróker

Fuente. Elaboración propia

Para validar el instrumento Villavicencio (Perú, 2012) empleó el método de validez de contenido por criterio de jueces contando con el concurso de 10 expertos en total. Según Nunnally (1973) la validez de contenido es definida como el grado en que los ítems que constituyen la prueba son una muestra representativa del dominio de contenido que se mide (Citado por Ezcurra, 1988).

Para cuantificar esta validez de contenido se empleó el coeficiente V de Aiken, ya que permite obtener valores factibles de ser contrastados estadísticamente según el tamaño de la muestra de jueces seleccionada. En total, de los 37 ítems, fueron excluidos 4 con el fin de mejorar la recolección de información. Para los cálculos estadísticos, se empleó el Coeficiente V De Aikeen (Ezcurra, 1988), que es uno de los coeficientes más indicados para estudiar la validez de contenido. El cálculo se efectuó sobre respuestas dicotómicas (acuerdo y desacuerdo), siendo la V de Aiken para esta Ficha de Registro de 0.84 en coherencia y claridad y de 0.91 en pertinencia.

Nota: Como se ha trabajado con una Ficha de Registro, estas solo registran todos los atributos deseables de las variables, estén presentes o no; por lo que no es necesario conocer la confiabilidad. Siendo que los jueces recibieron la Ficha de Registro y el Inventario de Decisión de Rowe como un solo instrumento.

3.4.2. *Inventario de Estilos de Decisión de Rowe*

Señalan los autores Quinn, Faerman y Thompson (1990) que reunieron un grupo de once académicos y otro grupo de once gestores destacados y representantes sindicales, para identificar las competencias claves asociadas con cada rol del esquema de trabajo de valores en competencia. Los participantes fueron seleccionados en base a su experiencia y conocimientos como gestores o académicos en el campo de la gestión. Se identificaron más de 250 competencias, que fueron entregadas a este grupo. Su tarea consistía en identificar las más relevantes en cada uno de los ocho roles. En base a los resultados de este proceso, se organizó las competencias para cada rol del Inventario. El instrumento está dividido en cuatro dimensiones, ocho subescalas y 24 indicadores (tabla 8).

Tabla 8 Competencias específicas por rol

Modelos	Rol	Indicador
Modelo de Objetivo Racional	1. Rol de director	Toma de iniciativas. Fijación de metas. Delegación eficaz.
	2. Rol de Productor	Productividad y motivación personal. Motivar a los demás. Gestión del tiempo y del estrés.
Modelo de Procesos Internos	3. Rol de Coordinar	Planificación. Organización y diseño. Control.
	4. Rol de Monitor	Reducir la sobrecarga de información. Analizar información críticamente. Redactar la información (presentar con eficacia).
Modelo de Relaciones Humanas	5. Rol de Mentor	Autocomprensión y comprensión de los demás. Comunicación interpersonal. Desarrollo de los subordinados.
	6. Rol de Facilitador	Creación de equipos. Toma de decisiones participativas. Gestión del conflicto.
Modelo de Sistemas Abiertos	7. Rol de Innovador	Convivir con el cambio. Pensamiento creativo. Gestión del cambio.
	8. Rol de Bróker	Crear y mantener una base de poder. Negociar acuerdos y compromisos. Presentar ideas (presentaciones verbales eficaces).

Fuente. Elaboración propia

Villavicencio (Perú, 2012) también empleó para este instrumento, el método de validez de contenido por criterio de jueces con el concurso de 10 expertos. Para cuantificar esta validez de contenido se empleó el coeficiente V de Aiken. En total, fueron analizados 8 ítems. Para los cálculos estadísticos se utilizó el Coeficiente V De Aiken (Escurre, 1988). El cálculo se efectuó sobre respuestas dicotómicas (acuerdo y desacuerdo), siendo la V de Aiken para este Inventario de Estilos Decisión de Rowe de 0.88 en coherencia y claridad y de 0.92 en pertinencia.

Técnicas Estadísticas

Para esta investigación se emplearon análisis de datos, análisis porcentual de resultados y análisis gráfico de resultados.

Conformación final de la muestra:

En la presente investigación, se aplicaron los dos instrumentos a un total de 3380 avisos de periódico entre los años 2011 al 2015 de un diario de circulación nacional (El Comercio), y en específico, información extraída del Suplemento “Aptitus”, que se denomina así desde el domingo 29 de marzo del año 2009, y antes de esa fecha se denominaba “Empleos”. Actualmente (2019), lo denominan “Clasificados”.

3.5. Glosario de términos

Docente Universitario. Es el profesional dedicado a la enseñanza universitaria, la investigación, capacitación permanente y producción intelectual. Ejerce la docencia en los niveles de Pre-Grado, Posgrado, cursos especializados o de investigación. Puede ser ordinario (nombrado), extraordinario, contratado.

Alumno de Posgrado. Es el estudiante que ha obtenido un grado o título universitario y prosigue estudios o investigación para la obtención de otro grado de nivel superior.

Despido nulo: Discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma. Referido en el Texto único Ordenado del D. Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997).

Grado Académico. Es el nivel alcanzado por quienes han terminado los estudios que se especifican en los currículos de cada carrera profesional, con el cual se obtiene el grado de bachiller, de acuerdo con las normas y reglamentos de cada Universidad. También son grados académicos: maestro o magíster y doctor.

Modalidad de Estudios. Está referida a las formas de estudio. Estas pueden ser: Presencial, Semi Presencial y No Presencial.

- Presencial. Implica que el estudiante asiste a todas sus clases. Esta es la modalidad más usada en los procesos de enseñanza y aprendizaje y se caracteriza por la presencia en un mismo espacio físico y en el mismo momento del formado y del docente.
- Semi Presencial. Implica que el estudiante asiste a clases una vez a la semana o los fines de semana, permite que el alumno programe sus horarios de estudio de acuerdo con la disponibilidad del tiempo que tenga durante el día y también durante la semana.
- No Presencial. Implica que el estudiante no asiste a clases, estudia a distancia, y solo se presenta en el centro de estudio para rendir exámenes y recibir tutorías, cada cierto tiempo. Esta modalidad se caracteriza porque el alumno y el docente se encuentran separados en el tiempo y el espacio, pero esto no impide que se produzca la interacción entre ellos.

Modalidad de Titulación. Está referida a la forma específica para obtener el título universitario. Las modalidades de titulación son: tesis, experiencia profesional, examen, curso de actualización y clases magistrales.

Tesis. Es el trabajo o disertación escrita en que se trata científicamente una materia, o se investiga un tema específico, que presentan los universitarios después de concluir sus estudios con el objetivo de obtener un grado o título.

CAPÍTULO 4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En esta parte de la presente investigación se presenta el análisis, interpretación y discusión de los resultados; además de la prueba de hipótesis y finalmente se presentan los resultados.

4.1. Análisis, interpretación y discusión de los resultados

El análisis, interpretación y discusión de los resultados se realizará, siguiendo la lógica planteada en la matriz de consistencia en cuanto a hipótesis generales y a hipótesis específicas.

Hipótesis generales:

A continuación, pasaremos a analizar los resultados para las hipótesis generales:

H.G.1: La demanda por el nivel educacional en el sector educación, en función a los avisajes entre los años 2011 a 2015 se caracteriza por requerimiento del personal directivo, docente, administrativo y especialista.

En función de la revisión de los sendos avisajes (3380), estos sostienen la configuración de cuatro grandes categorías de niveles ocupacionales en el país, pues se trabajó con un medio de comunicación masiva de alcance nacional. Estos cuatro grandes niveles son: directivos, docentes, administrativos, especialistas y otros. Por ende, se verifica la hipótesis.

En el detallado de los niveles ocupacionales, de donde se sustenta los cuatro grandes niveles ocupacionales, encontramos según los avisajes, los siguientes y que están citados según ranking, según la sistematización de datos:

1. profesor de colegio (36.1%),
2. tutor/auxiliar (12.4%),
3. docente de educación superior no universitaria (12.2%),

4. psicólogo-pedagogo (11%),
5. docente de educación superior universitaria (8%),
6. coordinadores todos de colegios (7.3%),
7. coordinadores todos de instituciones de educación superior no universitaria y universitaria (4.3%),
8. autoridades todas de instituciones no universitarias y universitarias (2.7%),
9. autoridades todas de colegios (1.5%),
10. imagen institucional (0.9%),
11. especialista (0.3%),
12. capacitador/facilitador (0.5%),
13. docentes de posgrado (0.5%),
14. otros (2%) y
15. no refiere (0.4%).

Por ello, en cuanto a esta hipótesis general (véase tabla 9), se encontró que el nivel ocupacional más demandado es el de docentes con 36.1%, en segundo lugar, los tutores/auxiliares con 12.4% (nivel administrativo) y en tercer lugar los docentes de educación superior no universitaria con 12.2%.

Esto se puede deber a que es más económico contratar a un profesor de colegio, ya sea por horas (tiempo parcial) o a tiempo completo, a diferencia de un directivo (autoridades todas de colegio), que por cierto es demandado sólo en 1,5% y es más costoso tanto en la contratación como en la desvinculación si así lo fuese (directores, subdirectores, encargaturas, etc.); mientras que el nivel ocupacional referido a la operatividad de la gestión, que son los coordinadores; se eleva a 7.3%. Otra razón, por la que solicitan profesores de colegio, es por la cantidad de aulas, cursos a impartir, turnos y hasta modalidades, dígame presencial o semi presencial; mientras que sólo se necesitaría de unos cuantos directivos para una gran organización educativa. Añadir también que, además de la presencia de docentes provenientes de las universidades, habría que sumarle el contingente de los institutos pedagógicos a nivel nacional, generando una sobreoferta, que hace decaer el salario de estos profesionales.

Respecto a los tutores/auxiliares (12.4%) la explicación estaría dada porque apoyan la labor pedagógica, considerando que mientras más estudiantes haya en un aula de clase, menos “control” tiene un docente, por ello, los auxiliares cumplen básicamente una función de soporte. Además, se suele pagar menos por este nivel ocupacional.

En cuanto a los docentes de educación superior no universitaria (12.2%), dígase institutos, también es significativa la demanda, por la oferta de carreras de estas instituciones a nivel nacional, por ello requieren contratar más docentes, asimismo, se asume que el pago por hora/mes en un instituto (pedagógico o tecnológico) es menor que el otorgado por una universidad licenciada. Además, es posible que docentes de colegios como de universidades quieran completar su ingreso económico, y estarían dispuestos a enseñar en institutos, razón por la cual hay una sobreoferta docente, por lo tanto, estarían dispuestos a recibir menos pago por hora pedagógica.

Es importante señalar que el nivel ocupacional de especialista, que alcanzó un 0,9%, estuvo integrado por los siguientes puestos según los avisajes: psicólogo organizacional, especialista en becas, gestor de proyectos, asesor académico, corrector de textos, asistente de dirección pedagógica, entre otros.

En cuanto a la alternativa de otros, que obtuvo un 2%, consignamos los siguientes niveles ocupacionales: capacitadores, facilitadores, profesores para casas editoriales, profesores del Comité de Fondo de Asistencia y Estímulo (CAFAE), profesores de español, profesores de habilidades diferentes, etc. Este criterio de inclusión, se encuentra también en anexos.

H.G.2: La demanda ocupacional en el sector educación, en función a los avisajes entre los años 2011 a 2015 se configura en función a factores demográficos, educativos y laborales.

Cuando se realizó el ingreso de datos, surgieron diferentes características como edad, sexo, tiempo de experiencia laboral, título profesional, requerimientos económicos, entre otros que dieron razones para señalar que, efectivamente, la

demanda ocupacional se podría subdividir en tres grandes dimensiones: dimensión demográfica, dimensión académica y dimensión laboral. Esto abonaría en la aceptación de nuestra segunda hipótesis.

Para sustentar esta hipótesis es necesario recapitular que las características de la demanda ocupacional, están dadas en nuestro estudio según los avisajes, por los siguientes indicadores:

1. edad del trabajador,
2. por sexo,
3. por la tenencia del título profesional,
4. por la especialización,
5. por estudios de posgrado,
6. por características del *Currículum vitae*, (hoja de vida)
7. por pretensiones económicas,
8. por habilitación profesional,
9. por tiempo de experiencia laboral,
10. por tiempo de experiencia laboral en el puesto,
11. por características del contacto empresarial y
12. por evidencias de discriminación.

Se halló que en cuanto a edad (véase tabla 10) no hay mayor requerimiento en los avisajes, muy por el contrario, los avisos en un 99.5% refieren su no solicitud, hecho que es positivo, pues el trabajador del sector educación puede postular a un puesto sin sentirse “regulado o filtrado” por el factor edad.

Para con la característica sexo, hay una cierta inclinación hacia la solicitud de trabajadores femeninos en un 13.8%, no obstante, existe un 84.5% de avisos que no lo refieren. Este dato sobre la participación femenina podría estar influido por el conocimiento que en algunos casos tanto para directivos, docentes o administrativos, la solicitud de mujeres es mayor (véase tabla 11).

Los estudios sobre sexo o género también lo encontramos, bajo otro ángulo, en Jiménez, Manco, Rendón & Vallejo (2017), quienes estudiaron las estrategias

para el desarrollo profesional de mujeres ejecutivas en el sector de la educación privada de Lima, y encontraron que su ingreso al mundo académico se dio inicialmente como docentes, luego de un tiempo de aprendizaje, ascendieron a cargos de gestión y siempre contaron con el apoyo de la pareja, familia y personal para el cuidado de los hijos. Sobre los factores de éxito, hallaron que sobresalen la pasión por lo que hacen y el de desarrollarse en un entorno favorable, como el sector educación superior universitario, donde, según las autoras, prevalece el respeto hacia la mujer y su género a comparación de otros sectores productivos. En cuanto a las estrategias, se consolidan las siguientes: el desempeño eficiente en el puesto, aprovechamiento de las oportunidades, equilibrio entre la vida personal/familiar y profesional, permanente actualización laboral y con sólida experiencia académica y administrativa. Podríamos señalar, con esta investigación, que la brecha de sexos en nuestro país no se ha cerrado, no obstante, hay atisbos de mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres en función al grado de instrucción alcanzado; de ahí que son requeridas en un 13.8 %, en los avisajes de demanda ocupacional del sector educación entre los años 2011 a 2015 a comparación del 1.6% para los varones y un 84.5% que no refiere dicha condición.

Un 70% de avisos no refiere el título profesional (véase tabla 12) como requisito y un 30% sí lo señala. Esto no significaría que las organizaciones educativas no cuenten con profesionales de la educación con la respectiva licenciatura, sino que lo dan por hecho o esperan que la población ofertante lo asuma.

En cuanto a la característica de especialización (psicólogo organizacional, especialista en becas, gestor de proyectos, asesor académico, corrector de texto, asistente de dirección pedagógica, etc.) (véase tabla 13), tampoco lo refieren en los avisajes en un 97%; esto abonaría en el análisis, que si bien se solicitan docentes para colegios con título universitario y por el que se paga un sueldo mensual o por horas; no solicitan especialistas, porque ese postulante estaría fuera del alcance económico de la institución educativa, o podrían esperar también convocar la mayor cantidad de docentes y, sobre estos, elegir a los que tienden a la especialización requerida y contratarlos, más ya no pagándoles como “especialista”, sino como docente general, reduciendo costos.

La presente pesquisa se relaciona en cuanto a la característica de especialización, con otra del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE (2007c), quienes realizaron un estudio acerca del Sistema de Ingreso de Información de Avisos Clasificados. Consideraron los periodos desde abril – junio del 2007, y lograron ingresar 1930 ofertas de empleo de la sección: Economía y Negocios del Diario El Comercio, del día domingo. Entre los resultados resalta que, para los puestos de ventas, las empresas requieren personal con estudios universitarios completos en un 66.2%. Esto supone la especialización de los productos y/o servicios a ofrecer, por ende, preparación y actualización del profesional. Más ahora que nos encontramos en desarrollo de la era de la información, esta no solo supone su uso o aplicación, sino también la búsqueda y sistematización; para la toma de decisiones preventivas o correctivas en cualquier ámbito del quehacer humano.

Un 10.1% de avisajes solicitan docentes con posgrado (véase tabla 14) y un 89.9% no lo refiere. Si bien es cierto hay un incremento de porcentaje para solicitar este grado, ello se ha visto influenciado por la nueva Ley Universitaria (2014) que señala que para el ejercicio de la docencia universitaria tanto como docente ordinario y contratado es obligatorio poseer el grado de maestro para la formación en pregrado (Art. 82.1), el grado de maestro o doctor para maestrías y programas de especialización (Art. 82.2) y el grado de doctor para la formación a nivel de doctorado.

En cuanto al *Currículum vitae* (hoja de vida) (véase tabla 15), documento que sintetiza el devenir académico, laboral y social de un trabajador, se encontró que un 37.4% de avisos lo solicita en formato físico y un 60% en formato electrónico. Lo primero se hipotetizaba, mientras que lo segundo se tenía conocimiento, mas no en porcentajes, y por ello, es necesario señalar que el primer cuarto del siglo veintiuno, en Perú, tanto las instituciones educativas (demanda) como los postulantes (oferta) a un puesto en el sector educativo empleen el formato físico, generándose más gastos económicos, ambientales, sociales y hasta podríamos asumir el desconocimiento del entorno Windows a nivel usuario, y ello traería como consecuencia el ahondamiento de la brecha generacional entre los niveles ocupacionales (dígase directivos, docentes, administrativos, especialistas, etc.) y el público usuario (estudiantes) con el que finalmente trabajan.

Con respecto a las pretensiones económicas (véase tabla 16), si bien es cierto no aparece en los avisajes consultados (es decir sueldo fijo o variable), sí se consideró el siguiente indicador: si era asignado por la organización o era planteado por el postulante. Ocurrió los dos hechos, para el primero el porcentaje de avisos consignado por la organización fue de 9.1% y para el segundo fue de 7.4%; mientras que un 83.5% no lo refería. Resulta favorable que el candidato o postulante indique su expectativa salarial, con ello existe una autovaloración, sin embargo, concurre también la posibilidad de auto eliminarse por registrar un monto por encima de lo asignado por el área de Finanzas y Contabilidad de la institución educativa.

Según lo revisado, en los avisajes no se considera relevante que los docentes se encuentren adscritos a su colegio profesional (habilitación profesional, véase tabla 17). Pues solo un 3.4% de avisos lo requiere. No obstante, que sería importante, en esta era de la información, con sólo tener el número de colegiatura, podríamos acceder al perfil del trabajador del sector educación, tal como ocurre con otras profesiones afines, como la psicología, enfermería, trabajo social, etc.

La experiencia laboral (véase tabla 18) ha sido, es y será relevante para la realización de la acción docente (puesto de trabajo/nivel ocupacional), en ese sentido los avisajes refieren que se requiere en un 8.9% trabajadores que tengan de 37 a 60 meses de experiencia y un 6.1% valora la experiencia a partir de los 61 meses en adelante. Esto quiere decir que serán los trabajadores con experiencias laborales en el puesto, iguales o mayores a tres años los que se inserten más prestamente al mercado laboral. A su vez también se necesita en un 5.5% trabajadores con experiencia laboral exclusivamente en el puesto de 37 a 60 meses. (véase tabla 19).

Referente al contacto empresarial (véase tabla 20), según los avisajes, las instituciones educativas prefieren hacerlo vía correo electrónico en un 56.2%, vía correo electrónico de un intermediario en un 13.8%, a través de dirección fiscal propia en un 24.2% y vía web propia con un 3.4%. Genera reflexión que las instituciones educativas acudan todavía a la dirección fiscal propia para que los postulantes entreguen sus respectivos *Currículum Vitae* o entreguen algún otro documento, cuestión que revelaría a nivel nacional la inexistencia o inoperancia de

sistemas de gestión de información, básicamente en función al reclutamiento, selección e inducción de trabajadores del sector educación, con los respectivos incrementos de costos para la institución educativa y la lentitud en la toma y ejecución de decisiones. Esto, a su vez, podría ser una oportunidad de negocio para un experto en reclutamiento y selección de personal, o en áreas afines.

Sobre dicho contacto empresarial o laboral, nuestro reporte se relaciona con el de Ñaupá Romero (2014), quien investigó acerca de la aplicación web para brindar información sobre los recursos humanos que apoya la oferta y demanda de empleo, en la región Ayacucho, 2014. Se planteó como hipótesis general que el desarrollo de una aplicación web, permitirá brindar referencias necesarias sobre los recursos humanos, por ende, se mejoraría la oferta y demanda de empleo en la Región Ayacucho (2014). Luego de los estudios pilotos respectivos con respecto al Programa XP, señala el autor que se puede automatizar los procesos de registro de conocimientos del postulante, experiencia laboral, formación académica y competencias personales sobre los recursos humanos de su región. Ello nos lleva a sugerir a las instituciones educativas de educación superior no universitaria y universitaria, contar con un sistema *web* que maneje la oferta laboral y por ende responda a las necesidades de la demanda laboral (egresados).

Con respecto a los indicios de discriminación (véase tabla 21), se halló que un 14.2% de avisos solicita trabajadores en el sector educativo privado considerando el sexo y un 15.8% lo hace requiriendo fotografía. Según el Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, artículo 29 numeral d (1997); prohíbe todo acto de discriminación, por ende, no debiera requerirse; sin embargo, las instituciones educativas incumplen dicha disposición por un lado y, por otro, pareciera que es aceptada esta práctica de entender que algunos puestos son exclusivos para mujeres (auxiliares/tutores, docentes nivel primaria, etc.) y que para contratar a algún trabajador por sólido *Curriculum Vitae* que posea siempre será mejor conocer al postulante vía fotografía.

Referente al mismo tema de discriminación en Perú, Kogan, Fuchs & Lay (2013) en su obra *No pero sí. Discriminación en empresas de Lima Metropolitana* analizan los sistemas abiertos o encubiertos a los que se enfrentan varones y mujeres

en el ámbito empresarial peruano. Para las autoras, las organizaciones construyen culturas organizacionales que terminan configurando tratos diferenciados hacia minorías sexuales, raciales, o por grupos de edad, etc. Por ello, encontramos que, para las pequeñas empresas, no se encontraron tendencias hacia uno u otro tipo de discriminación. Sobre las medianas empresas, la mayoría de sus entrevistados refirieron que, de darse la discriminación, se evidenciaría en los procesos de reclutamiento y selección de personal. Mientras que, para la gran empresa, debido a los manuales de reclutamiento de las casas matrices o de las oficinas de personal, se busca evitar la discriminación en el reclutamiento y selección del personal; sin embargo, donde se percibe discriminación es en ellos procesos de ascensos y ubicación en las áreas intermedias de la empresa. Otra de las razones para ese trato, es que los que logran ascender luego de los “filtros” serían la cara visible ante la comunidad empresarial y sociedad.

Otro estudio en Perú, da cuenta de que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE (2007 a), realizó un estudio acerca del Sistema de Ingreso de Información de Avisos Clasificados. Tuvieron como objetivo general analizar la información contenida en los avisos clasificados. Se halló que el 40% de los 4079 anuncios de oferta de empleos registrados presentan actos discriminatorios, el principal indicador de este tipo de acto es el de edad (62%) seguido de sexo con (17%).

Entonces, en función a los resultados de este estudio y otros como los citados anteriormente, sí podríamos señalar que la discriminación en nuestro país se da de manera solapada, siendo tres los grandes indicadores: sexo, edad y fotografía; empleando eficientemente la organización respectiva para su ejecución, los instrumentos propios de gestión (estructura formal) como las políticas de contratación, de capacitación y desarrollo, de ascensos y de desvinculación.

H.G.3: Las competencias laborales requeridas por el sector educación, en función a los avisajes entre los años 2011 a 2015, evidencian un significativo énfasis en los componentes conceptual, actitudinal valorativo y procedimental.

Efectivamente, los 3380 avisajes dan cuenta de que para un postulante del sector educación en el país, sí es necesario y relevante que posea capacidades que configuren un saber complejo, denominado competencia laboral. Este saber complejo subsume tres dimensiones como la dimensión conceptual, actitudinal y procedimental. Por ello, podríamos aceptar la hipótesis tres. Esta secuencia, será empleada para el análisis respectivo.

Para la dimensión conceptual tomamos como referencia a Peñaloza (2005), pues nuestras alternativas que configuran el “saber conceptual” se asemejan a los componentes de la Tecnología Educativa (p. 25), las mismas que se han empleado con los postulantes de. Este autor plantea que el currículo es la primera instancia real mediante la cual se efectiviza nuestra concepción de la educación, realizando una selección de proceso y experiencias que los educandos han de vivir y a través de los cuales podrán arribar al ideal de lo que es “ser educado” (p. 23). Al demarcar el currículo de la anterior manera, se ha ingresado a la Tecnología Educativa, que es el conjunto de procedimientos, acciones y estructuras reales mediante los cuales intentamos materializar, en los hechos concretos, una concepción de la Educación. El currículo y los diseños de sus componentes son dos de esas estructuras. Por ende, cuando se quiere hacer real, aquí y ahora, una concepción de la Educación, lo primero es elaborar el currículo, esto es, la selección y ordenamiento de los procesos y experiencias que sean adecuados a nuestra concepción. Lo segundo es organizar cada componente del currículo.

Entonces, según dicho autor, se da una relación entre la concepción de la Educación y la Tecnología Educativa de fin a medios. La concepción de la Educación es el fin. La Tecnología Educativa es el conjunto de medios para llevar a la realidad ese fin. La concepción de la Educación reside en la dimensión de lo potencial, aquello que puede ser y que debe ser. La Tecnología Educativa está en el mundo real fáctico, son los procedimientos, acciones y estructuras fácticas mediante los cuales procuramos que “sea” aquello que “debe ser”.

Luego nos precisa el referido autor, que, dada una concepción de la Educación, resulta preciso apelar a la Tecnología Educativa para que la concepción se realice. Y dentro de la Tecnología Educativa, lo primero será organizar un

currículo y lo segundo organizar cada uno de los componentes del currículo. Esta Tecnología Educativa, no se agota en el currículo ni en la elaboración de los diseños de cada uno de sus componentes. Estos diseños (programas), son previsiones que necesitan ser materializadas. El tercer paso es generar o buscar los instrumentos y/o los materiales auxiliares que son indispensables para convertir en reales los diseños (desde lápices, tizas, libros, computadoras, etc.). Mientras que el cuarto paso es arribar al sistema de enseñanza – aprendizaje, en esta instancia nos premunimos de una determinada metodología y modo de actuar frente a los educandos e iniciamos la acción con ellos, sea presencialmente o a distancia. En el quinto nivel, nos encontramos con la evaluación, que implica descubrir si las experiencias que los educandos han vivido les ha permitido acercarse al “deber ser” de la educación o no. Se debe descubrir si la labor de enseñanza – aprendizaje ha estado bien conducida o no. Finalmente, ninguna Tecnología Educativa existe *per se*, sino en función de la concepción de la Educación que la suscita.

En el saber conceptual (véase tabla 22), dividimos este saber, en varios indicadores, considerando lo planteado por Peñaloza como:

1. conocimiento de los diferentes marcos teóricos pedagógicos,
2. toda documentación por competencia,
3. evaluación de capacidades,
4. manejo de estrategias metodológicas y
5. elaboración de recursos didácticos, etc.
6. Otros: realizar publicaciones, desarrollar investigaciones, dominar sistemas de gestión tipo ISO, auditor ambiental, elaboración de presupuestos, investigar mercados, asesorías, consultorías y elaborar pruebas psicológicas, etc.

Se halló que el conocimiento de estrategias metodológicas o proceso de enseñanza – aprendizaje, obtiene el porcentaje más alto con 4.5%. Se busca que los trabajadores tengan “vínculo, llegada, estrategia” hacia los estudiantes que a la vez le permitirán realizar de manera fluida su sesión de clase; además, se asume que hay una fuerte presión de los padres de familia con respecto a esta capacidad, así como fuerte también la exigencia de la Jefatura de la institución educativa para que así ocurra, tanto para la satisfacción de los padres de familia, como para tener

indicadores de gestión, entre otros, como el caso de la “famosa” Encuesta de Satisfacción Académica.

Una investigación que se relaciona con la nuestra es de Alegría (2018), quien desarrolló un trabajo enfocado en determinar de qué manera las competencias laborales como la gestión del talento humano, identificación y normalización de la competencia, influyen en la relación entre la evaluación y certificación de la competencia) de los servidores públicos en el Perú, 2015 -2017. Con respecto a la hipótesis general, la autora señala que las competencias laborales como: la gestión del talento humano, la identificación y normalización de competencias & evaluación y certificación de competencias se relacionan directamente con la profesionalización de los servidores públicos del país.

Por otro lado, Hernández Velesmoro (2017), investigó las competencias laborales de los servidores públicos del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico (INGEMMET). El objetivo fue determinar los niveles de desarrollo y las características de las competencias laborales en los servidores públicos, en sus cuatro dimensiones (intelectuales, personales, tecnológicas y empresariales y para el emprendimiento). Los resultados señalan que existen escalas de niveles altos, lo que demostraría que los servidores públicos si tienen competencias laborales en sus cuatro dimensiones: intelectuales, personales, tecnológicas & empresariales y para el emprendimiento, lo que favorecería el compromiso con lo que están realizando, es decir con el puesto y la organización.

Entonces, según los resultados de los estudios anteriores incluyendo esta investigación, revelan con claridad que los saberes conceptuales son vitales en el desempeño laboral.

Es preciso señalar que cuando se confeccionó los criterios de inclusión y exclusión se creyó pertinente que era fundamental acopiar información sobre el dominio de lenguas extranjeras (véase tabla 23); por ende, se decidió unilateralmente acopiar dicha información sólo para directivos y docentes de educación superior universitaria. Se encontró que para los directivos lo solicitan en un 20%. Si bien es

cierto no es un porcentaje muy alto, no obstante, si es significativo; pues es una tendencia que, para este nivel ocupacional, por la responsabilidad y el nivel de gestión que debe tener esta autoridad con el contexto local, regional, nacional y/o internacional, se requiere del dominio del idioma inglés u otros.

Para la competencia saber actitudinal valorativo, esta fue subdividida en función a las ideas fuerzas encontradas en los avisajes, para luego agruparlos en las siguientes categorías (véase tabla 24): por ejemplo se halló que el indicador más solicitado con un 11% es la disponibilidad, entendiéndose esta como la apertura a asistir a las negociaciones, reincorporación laboral, quedarse más horas del tiempo regular de trabajo, asistir a algunas jornadas de trabajo los fines de semana y sobre todo que al momento de postular tengan los requerimientos administrativos académicos (documentación) para incorporarse prestamente al nuevo centro de labores. Sigue a este indicador, aunque un tanto lejos la característica de “buen trato” en un 5.2%. Entonces este “combo” disponibilidad más buen trato es lo que requeriría el mercado.

Mientras que, para el saber procedimental, nos basamos en Quinn y Faerman, citados en Quinn et. al. (1995), y se empleó el Inventario Estilos de Decisiones de Rowe que contemplaba cuatro dimensiones, ocho subescalas (roles), y veinticuatro indicadores. Estas nos servirían como competencias procedimentales (véase tablas 25, 26, 27, 28 y 29).

Se halló que, para todos los niveles ocupacionales, el rol o competencia procedimental más demandado fue el de “productor” con un 14%. Este rol subsume tres indicadores a. Productividad y motivación personal, b. Motivar a los demás y c. Gestión del tiempo y del estrés.

Según la teoría, esta competencia procedimental pertenece a la dimensión del Objetivo Racional, representado este modelo el “dólar”, ya que, en última instancia, los criterios de eficacia de la organización son la productividad y los beneficios. Este enfoque, en que una dirección clara lleva a resultados productivos. Por ello, el énfasis en procesos como la clarificación de metas, el análisis racional y la acción. El clima organizativo es de economía racional y todas las decisiones están motivadas

por su impacto en los resultados generales. El valor último es el logro y optimización de los beneficios. La tarea de un directivo es ser un director y productor severo, estable y duro. Como vemos, sólo se prioriza el resultado económico, sobre los otros, entre ellos, el propiamente personal, pedagógico, social y ambiental.

Siendo el rol de productor el más valorado, debiera considerarse que en la práctica es un modelo que “desincentiva” toda iniciativa docente, pues solo se espera de él que cumpla lo establecido por la institución educativa, convirtiendo al trabajador de la educación en un mero cumplidor.

Hipótesis específicas:

A continuación, pasaremos a desarrollar las hipótesis específicas:

H.E.1. Según la demanda laboral, el puesto ocupacional más solicitado es el de docentes, porque son más accesibles económicamente y existe una significativa y permanente demanda.

Efectivamente, el puesto laboral más solicitado es el de docente (36.1%); sin embargo también es relevante señalar, más en esta era de la información (véase en anexos, tabla 30) la demanda del puesto laboral “Imagen institucional” o “community manager” como otros lo denominan (1.5%), que por decisión investigativa (criterios de inclusión/exclusión) es el indicador donde se han agrupado a todos aquellos trabajadores del sector educación peruano que se dedican a gestionar las nuevas formas de comunicación, como las redes sociales, que tienen como función visibilizar a la institución educativa, captar nuevos estudiantes, manejar algún conflicto interno, promocionar a la organización y/o para generar recordación de marca, entre otras.

H.E.2. Las características del trabajador que demanda el sector Educación están en función a la presentación del título profesional y un mínimo de tres años de experiencia laboral.

Para la presente investigación, ha sido positivo integrar las características del trabajador peruano (véase en anexos, tablas 31 al 61) considerando tres dimensiones:

la característica sociodemográfica, en la que consideramos edad y sexo; la característica socio académica: en ella se integra el título, la especialización y el posgrado; finalmente la característica sociolaboral: en la que se considera el *Currículum vitae*, la habilitación profesional (colegiatura y habilitación profesional), el tiempo de experiencia laboral en general, tiempo de experiencia laboral en el puesto y finalmente la retribución económica (sueldo).

Esta integración nos ha permitido reconocer que las organizaciones educativas peruanas demandan que un candidato consigne como mínimo los (09) indicadores en su *Currículum vitae* anteriormente señalados, y que sirven de filtro al momento de postular a un puesto en el sector educación.

H.E.3. El contacto empresarial en el sector Educación, en su mayoría, se realiza por medio del correo electrónico.

Se ha logrado determinar los canales con los que las organizaciones educativas establecen contacto laboral (véase en anexos tablas 62 a 67), siendo tres básicamente: el primer canal consiste en enviar el *Currículum vitae* a una dirección de correo electrónico sea propia de la organización educativa (56.2%), por ejemplo: iepsanjorge@org.pe o uno particular/intermediario (13.8%): jorgeluis@hotmail.com. El segundo canal es a través de dirección fiscal propia de la organización educativa (24.2%) o la dirección fiscal de un intermediario (1.2%) que es cuando solicitan que lo dejen en una casilla postal de un diario. Mientras que la tercera vía es diligenciar (ingresar datos) del *Currículum Vitae* a través de la plataforma propia de la organización educativa (3.4%) o a la plataforma de una consultora encargada de búsqueda, selección y reclutamiento de personal (1.3%) (entre ellas, *Linkedin*, *Bumeran*, *Tawa*, *Contacto empresarial*, otras.)

H.E.4. Las evidencias de discriminación laboral en los avisos de periódicos del sector educación están configuradas por el sexo y la fotografía.

Se sabe que las instituciones educativas privadas quieran contar con el mejor trabajador tanto a nivel directivo, docente, administrativo y/o especialista; no obstante, la evidencia señala que sí están incurriendo en actos de discriminación

(véase en anexos tablas 68 a 73), aunque sean bajos los niveles de solicitud, o se halla dado de manera intermitente, igual las empresas convocan con estos indicadores que según la norma no debieran citarse en un aviso, tales como edad (0.4%), sexo (14.2%), universidad de procedencia (0.4%), religión (0.8%) y fotografía (15.8) y no refieren (69%).

H.E.5. El tipo de saber conceptual solicitado en los avisos de periódicos se orienta al dominio de diversas estrategias metodológicas.

En este acápite consideramos a Peñaloza (2005, p. 25), en relación al saber conceptual (véase en anexos tablas 74 a 84), quien señala que la tecnología educativa puede componerse de: a) organización del currículo, b) organización de los componentes del currículo (diseño de cada componente), c) creación o selección de los materiales auxiliares, d) sistema de enseñanza – aprendizaje y e) evaluación.

Entonces, se considera los indicadores basándonos en esta tipología; y así fue como identificamos los siguientes:

- Marcos teóricos pedagógicos (organización del currículo según Peñaloza)
- Elaboración de recursos didácticos (materiales auxiliares según Peñaloza)
- Estrategias metodológicas (sistema de enseñanza-aprendizaje según Peñaloza)
- Evaluación (evaluación según Peñaloza) y
- Gestión de cualquier documentación por el modelo por “competencias”

Se dispuso esta clasificación pues a la vez es la que hallábamos en los 3380 avisajes; el indicador de marcos teóricos pedagógicos (3.3%) se asemeja a la organización del currículo, y por ende un trabajador del sector educación debe dominar las bases teóricas de su acción docente. El indicador elaboración de recursos didácticos (0.9%), se equipará con el creación o selección de los materiales auxiliares; en esa línea se espera que un trabajador tenga saberes conceptuales y que le permitan presentarse al “contexto áulico” y confeccione, por ende, no solo materiales, sino que los mismos sean pertinentes para el grupo poblacional con el cual laboraría.

El indicador estrategias metodológicas (4.5%) se relaciona con el sistema de enseñanza – aprendizaje de Peñaloza (2005); aquí se le solicita al trabajador que tenga no sólo dominio teórico o pueda diseñar recursos didácticos oportunos, sino que sepa vincularse positivamente con los estudiantes para generar un proceso de aprendizaje significativo.

El otro indicador es el de la evaluación (1.2%), que coincide hasta en la terminología. Alude a “sellar” el proceso enseñanza aprendizaje con evaluaciones sumativas o formativas y, por ende, favorecer la retroalimentación para con el educando y sometiéndose a la auto evaluación e identificación de variables extrañas en este proceso. Finalmente, se creyó pertinente incluir un indicador denominado “manejo de toda documentación por competencias” (0.5%), no solo alude a un desempeño laboral administrativo, sino visualizamos una tendencia y en algunos casos moda, de ciertas instituciones educativas de pasar de un modelo educativo “x” a un modelo educativo “y” denominándosele a este último “por competencias”, cuando lo único que ha ocurrido es un cambio de nomenclatura. Habría que hacer un estudio más fino de este indicador para conocer en detalle qué entiende cada organización educativa por tal.

La alternativa “otros”, obtuvo un 6.2% y se refiere a: realizar publicaciones, desarrollar investigaciones, generar estudios sobre TICs, manejo de sistemas tipo ISO 9000, realizar auditoría ambiental, elaborar presupuestos, investigar mercados, ejecutar asesorías, desarrollar consultorías y elaborar pruebas psicológicas, etc.

Cabe recalcar que la alternativa “no refiere” obtuvo un 67.5%.

H.E.6. El tipo de saber actitudinal-valorativo solicitado en los avisos de periódicos en su mayoría alude a la disponibilidad y buen trato.

En función a los 3380 avisos de un periódico de alcance nacional (Diario El Comercio, Suplemento Aptitus), logramos establecer los cinco saberes actitudinales valorativos (véase en anexos, tablas 84 a 91) que requieren las organizaciones educativas: buen trato (5.2%), responsabilidad (4.5%), empatía/paciencia (2.2%), disponibilidad (11%), formación moral/ética (3%), otros (2.7%) y no refiere (71.6%),

etc. Esta caracterización de “buen trato” reafirma que un trabajador del contexto educativo debe fortalecer la relación con los otros (dígase colegas y en especial estudiantes); sin embargo, esta relación no sucederá en la medida que no sea favorable la relación consigo mismo, como señala Morín. También se le exige un alto nivel de tolerancia expresado en el indicador empatía/paciencia, que puede verse influenciado por la urgencia de trabajar.

H.E.7. El tipo de saber procedimental solicitado en los avisos de periódicos, en el sector Educación corresponde al rol de productor (que sea productivo, que se motive y motive a los demás y gestión del tiempo y estrés).

En cuanto al saber procedimental (véase en anexos, tablas 92 a 99) El rol más requerido para los cuatro niveles ocupacionales es el de “productor”. Este incluye tres subindicadores: productividad y motivación personal, motivar a los demás y gestión del tiempo y del estrés. En cuanto al primero, se solicita a los trabajadores del sector educación que sean “super productivos”, que si se encuentran en la organización es para generar más valor, que tengan una alta motivación personal en lograr objetivos, que a la vez siempre redundarán en la institución educativa, se les solicita también una fuerte manifestación de motivación hacia los demás, pues hay que ser compañero, colega, socio - *partner* de los colegas de trabajo y si vemos que alguno está con dificultades, se debe acudir en su auxilio, no interesando si la caída es familiar, personal, laboral o social, etc. Finalmente, se le solicita que gestione y optimice adecuadamente el tiempo que transcurre dentro de la institución educativa, en aras de no ser amonestado, que cumpla cabalmente con sus horarios y en cuanto al estrés, se le permite sentirlo, no obstante, que no lo desborde, y, mucho menos, en el horario de trabajo.

Adopción de decisiones

Como se sabe, las técnicas estadísticas empleadas (frecuencia y porcentaje) permitieron, primero, admitir diferencias en las medias de las tres variables de estudio (niveles ocupacionales, demanda ocupacional y competencias laborales).

Al respecto, la evidencia empírica corrobora que el puesto laboral más requerido es el de docente de colegio (36.1 %), seguido de tutor/auxiliar (12.4%) y en tercer lugar docentes de educación superior no universitaria (12.2%). También que las organizaciones educativas establecen requerimientos de características del trabajador del sector educativo considerando dimensiones sociodemográficas (edad, sexo); socio académicas (título, especializaciones, y posgrados) y socio laborales (pretensiones económicas, habilitación profesional, tiempo de experiencia laboral, tiempo de experiencia laboral en el puesto, contacto laboral e indicadores de discriminación).

Finalmente, se encuentra que la competencia laboral más demandada es la de productor en todos los niveles ocupacionales. Esta competencia subsume tres indicadores: a. Productividad y motivación personal; b. Motivar a los demás y c. Gestión del tiempo y del estrés. Como se señaló anteriormente, producir significa realizar la tarea asignada por la organización de la mejor manera posible, empleando idóneamente los recursos; a su vez, se espera que este trabajador del sector educativo se auto motive, que motive a los compañeros de trabajo y que pueda controlar su estrés, generado tanto por factores del contexto educativo como de la dinámica personal o familiar del trabajador.

A continuación, formulamos diferentes preguntas para que futuras investigaciones amplíen este trabajo, como, por ejemplo: ¿conoce y emplea el sector educativo nacional otros canales aparte del medio escrito de comunicación masiva (periódicos-avisajes) trabajada en esta investigación sobre las demandas del mercado? Si es así, ¿cuáles son esos otros canales? ¿Por qué no son empleados a plenitud? ¿Será acaso que esos otros canales exigen un conocimiento de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) que trabajadores del sector educación, en general no dominan? ¿Existe alguna institución pública o privada que canalice esta demanda? ¿Las bolsas de trabajo de cada universidad articulan con el sector privado o público sobre la demanda? ¿Por qué las organizaciones educativas siguen trabajando con formatos en físico los *Currículum vitae*, habiendo “n” plataformas de recepción y sistematización? ¿No sería importante que el Colegio de Profesores del Perú tenga una base de datos de todos sus adscritos, o en su defecto registrar y visibilizar los *Currículum Vitae*? Si ha habido un incremento del personal

del sector educación tipificado como “community manager”, ¿por qué no se desarrolla plataforma para la incorporación de personal idóneo para la institución? ¿Conocerá la instancia respectiva del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que los avisajes entre los años 2011 al 2015 del sector educación presentan indicios de discriminación en cuanto a edad, sexo, universidad de procedencia, religión y por uso de fotografía? ¿Conocerán las facultades de educación que el saber conceptual más solicitado es el de manejo de estrategias metodológicas en menoscabo de los marcos teóricos, de la organización de los componentes del currículo, de la creación de materiales y de la evaluación? ¿Conocerán las facultades de educación que el saber actitudinal-valorativo más requerido está conformado por un “combo”, de buen trato, responsabilidad, empatía, disponibilidad y ética? ¿Sabrán las facultades de educación que el saber procedimental más solicitado es la competencia de productor que exige más de él y de sus trabajadores, casi en permanente automotivación y sobreponiéndose al estrés en perjuicio de otras competencias como la de bróker, innovador, facilitador, mentor? ¿Conocerán las facultades de educación que los directivos del sector educación emplean un modelo de gestión: ¿el del objetivo racional correspondiente al primer cuarto de siglo del siglo XX, aunque ya estamos en el primer cuarto del siglo XXI? ¿Qué papel juegan las redes sociales en la búsqueda de empleo? Y ¿qué rol juegan las universidades en este proceso de inserción laboral?

4.2. Prueba de hipótesis (Verificación por observación directa)

Para el desarrollo de este acápite, hemos considerado a Dieterich (2008, p. 125), este autor plantea cuatro estrategias para la prueba de hipótesis: a) la observación, b) la experimentación, c) la documentación y/o d) la encuesta sistemática, comprueba (demuestra) si una hipótesis es falsa o verdadera.

El mismo autor señala que: “la finalidad de la contrastación de las hipótesis consiste en a) la presencia o ausencia de un fenómeno, o de una propiedad de un fenómeno, en el caso de las hipótesis de primer grado o hipótesis descriptivas, b) la presencia o ausencia de una relación causal o asociativa entre dos o más fenómenos empíricos en sistemas o procesos naturales (físicos, químicos, biológicos, etc.) y

sociales (económicos, psicológicos, políticos, etc.) o, de dos o varios aspectos de un mismo fenómeno.

En ese sentido, nuestra investigación corresponde a un diseño descriptivo de tipo *ex post facto*; y de revisión documental, donde se ha hecho uso del conteo de anuncios y ello se ha cuantificado, y no aplicaría como tal una prueba de hipótesis; porque solo se está trabajando con frecuencias absolutas y relativas (sólo frecuencias y porcentajes); entonces solo se hace la verificación (verificación por observación directa) de la tendencia del resultado con frecuencias y porcentajes, y porque no hay una técnica que se utilice cuantitativamente para demostrar con un grado de probabilidad que se cumple o no la condición señalada en la hipótesis. En esta investigación no se está haciendo correlación, comparación de grupos, ni predicción ni regresiones; por ende, no hay “p” valor que se utilice. En las siguientes líneas desarrollaremos la observación científica y la revisión documental.

La observación científica, para Dieterich (2008), es importante en todos los métodos de contrastación, pues es la condición principal para el registro de los datos. Esta observación es deliberada, porque, se lleva a cabo con un objeto determinado, y tiene el soporte teórico del investigador. Objeto y soporte, permiten profundizar la calidad de la observación que la de un observador novel. En el caso de la presente investigación, el registro de datos se basó en una estructura, previamente desarrollada en lo que se denomina matriz de consistencia.

Una meta que el investigador debe cumplir en el proceso de observación, consiste en perturbar lo menos posible el funcionamiento normal del fenómeno a estudiar; o si dicha perturbación es inevitable, saber con la mayor exactitud en qué medida su intervención observadora distorsiona el proceso natural del fenómeno. Por lo tanto, la observación científica no es espontánea, sino que se rige por una disposición mental de observar y registrar de la manera más objetiva y con indicadores o parámetros antes establecidos, el comportamiento del fenómeno. Las evidencias o manifestaciones del comportamiento del fenómeno que se observan y registran, se denominan datos. Para la presente investigación se ha perturbado lo menos posible los hechos, porque corresponde a una investigación *ex post facto*.

En esta investigación también se ha desarrollado la revisión documental, o la contrastación por documentación como la denomina Dieterich (2008, pp. 145-146), esta se realiza en dos fases: se compara un enunciado hipotético con una fuente de información pertinente y creíble y, con base a esta comparación, se realiza una inferencia (conclusión) sobre la veracidad o falsedad del enunciado. Por fuente de información pertinente, entiéndase una fuente de información que se refiere al mismo sector de la realidad como nuestro objeto o tema de investigación. Por credibilidad de la fuente entendemos un ente informativo (una institución o una persona), cuyo manejo de la información en el pasado haya demostrado seriedad y honestidad, y que, en consecuencia, disfrute del reconocimiento nacional e internacional.

Respecto a la revisión de documentos en nuestra investigación hemos comparado los enunciados hipotéticos con una fuente de información pertinente y con credibilidad, en este caso los avisajes del Diario El Comercio de alcance nacional, en sus Suplementos Empleos y Aptitus y, en base a esta contrastación, se realiza una inferencia sobre lo que solicita el mercado peruano en cuanto a trabajadores del sector educación.

4.3. Presentación de resultados

Hipótesis generales:

A continuación, desarrollaremos las hipótesis generales, con sus respectivas tablas y descripción.

H.G.1: La demanda por el nivel educacional en el sector educación, en función a los avisajes entre los años 2011 a 2015 se caracteriza por requerimiento del personal directivo, docente, administrativo y especialista.

En la tabla 9 se aprecia que el nivel ocupacional más demandado es el de docente con 36.1%, seguido de tutor/auxiliar con 12.4% y, a continuación, el grupo de docentes de educación superior no universitaria con 12.2%.

Tabla 9 Niveles Ocupacionales

	f	%
Profesores Colegio	1220	36.1
Tutor /Auxiliar	420	12.4
Docente Educación Superior No Universitaria	412	12.2
Psicólogo / Pedagogo	369	11
Docente Educación Superior Universitaria	272	8
Coordinación Todas Colegio	246	7.3
Coordinación. Todas No Universitario	147	4.3
Autoridades Todas No Universitario	92	2.72
Autoridades Todas Colegio	52	1.5
Imagen Institucional	50	1.5
Especialista	30	0.9
Capacitador Facilitador	17	0.5
Profesor Posgrado	10	0.3
Otros	69	2
No refiere	13	0.4
Total	3380	100

Fuente. Elaboración propia

H.G.2: La demanda ocupacional en el sector educación, en función a los avisajes entre los años 2011 a 2015 se configura en función a factores demográficos, educativos y laborales.

Tabla 10 Características del trabajador por edad

		21-30 años	%	31-40 años	%	41-50 años	%	No refiere	%	Total	%
Niveles ocupacionales	Directivo	0	0	1	0.2	1	0.2	554	99.6	556	100
	Docente	4	0.2	8	0.3	0	0	2317	99.5	2329	100
	Administrativo	1	0.2	1	0.2	0	0	469	99.6	471	100
	especialista	0	0	0	0	0	0	24	100	24	100
	Total	5	0.1	10	0.3	1	0	3364	99.5	3380	100

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 10 se observa que tanto para los directivos, docentes, administrativos y/o especialistas los avisos no refieren “edad” (99.5%) como característica significativa para todos los niveles.

Tabla 11 Características del trabajador por sexo

		Femenino	%	Masculino	%	No refiere	%	Total	%
Niveles ocupacionales	Directivo	57	10.3	19	3.4	480	86.3	556	100
	Docente	363	15.6	31	1.3	1935	83.1	2329	100
	Administrativo	42	8.9	5	1.1	424	90	471	100
	Especialista	0	0	0	0	24	100	24	100
Total		462	13.8	55	1.6	2823	84.5	3380	100

Fuente. Elaboración propia

En esta tabla 11 se aprecia que en general solicitan mujeres en un 13.8% y un 84.5% no refiere. No obstante que para directivos solicitan personal femenino en un 10.3%; mientras que para los docentes solicitan también un 15.6% para mujeres; a su vez para administrativo solicitan un 8.9% para mujeres y finalmente para especialista no refieren en 100%.

Tabla 12 Características del trabajador por título profesional

		Solicita	%	No refiere	%	Total	%
Niveles ocupacionales	Directivo	174	31.2	383	68.8	557	100
	Docente	697	30	1632	70	2329	100
	Administrativo	129	27.4	342	72.6	471	100
	Especialista	9	37.5	15	62.5	24	100
Total		1009	30	2371	70	3380	100

Fuente. Elaboración propia.

En la tabla 12, se aprecia en general que solicitan el título profesional en un 30% y un 70% no lo refiere. Se evidencia también que, en cuanto al título profesional respecto a los directivos con un 31%, a los docentes con 30%, a los administrativos con 27% y a los especialistas con 38%.

Tabla 13 Características del trabajador por especialización

		Refiere	%	No refiere	%	Total	%
Niveles ocupacionales	Directivo	27	4.9	528	77.1	555	100
	Docente	67	2.9	2240	97.1	2307	100
	Administrativo	5	1.1	465	98.9	470	100
	Especialista	1	4.3	22	91.7	23	100
Total		100	3	3255	97	3355	100

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 13, en general se evidencia que solo solicitan especialización en un 3%; mientras que un 97% no lo refiere. En cuanto a la especialización de la profesión respecto de los que refieren, para directivos solicitan un 5%, para docente 3%, para administrativo 1% y para especialista un 4%.

Tabla 14 Características del trabajador por Posgrado

		Solicita	%	No solicita	%	Total	%
Niveles ocupacionales	Directivo	118	21.2	438	78.8	556	100
	Docente	214	9.2	2115	90.8	2329	100
	Administrativo	7	1.5	464	98.5	471	100
	especialista	4	16.7	20	83.3	24	100
Total		343	10.1	3037	89.9	3380	100

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 14, en general solo solicitan posgrado en un 10.1% y no refieren en un 89.9%. También se aprecia que, respecto a la solicitud por posgrados, encontramos que, en cuanto a directivo, solicitan en un 21%, para docente en un 9%, para administrativo en un 7% y para especialista en un 17%.

Tabla 15 Características del trabajador por Currículum Vitae

		Formato físico	%	Formato electrónico	%	No refiere	%	Total	%
Niveles ocupacionales	Directivo	169	30.4	381	68.5	6	1.1	556	100
	Docente	928	39.8	1330	57.1	71	3	2329	100
	Administrativo	163	34.6	302	64.1	6	1.3	471	100
	Especialista	5	20.8	16	66.7	3	12.5	24	100
Total		1265	37.4	2029	60	86	2.5	3380	100

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 15 se aprecia que en general, solicitan el Currículum Vitae en formato físico en un 37.4% y un 60% en formato electrónico. Mientras que para los directivos solicitan el Currículum Vitae en formato electrónico en un 68.50% y en formato físico en un 30.4%. Para los docentes, en cuanto al formato electrónico, lo requieren en un 57.1% y en formato físico en un 40%. Para los administrativos, solicitan el formato electrónico en un 64.1% y en formato físico en un 35%. Finalmente, para especialista solicitan en formato electrónico en 66.7% y en formato físico en 20.8%.

Tabla 16 Características del trabajador por pretensiones económicas

		Asignado	%	Que sugiera	%	No refiere	%	Total	%
Niveles ocupacionales	Directivo	60	10.8	64	11.5	432	77.7	556	100
	Docente	212	9.1	149	6.4	1968	84.5	2329	100
	Administrativo	33	7	30	6.4	408	86.6	471	100
	Especialista	3	12.5	6	25	15	62.5	24	100
Total		308	9.1	249	7.4	2823	83	3380	100

Fuente. Elaboración propia.

En la tabla 16, en general se evidencia que, las pretensiones económicas son asignadas por el futuro empleador con 9.1% y que sugiera el trabajador con 7.4%. Referido a los directivos solicitan que sugiera sus pretensiones económicas en un 12%, sugerido por el empleador en un 11% y un 78% no refiere; en cuanto al docente se aprecia un 6% para que ellos sugieran, mientras que un 9% es sugerido por el empleador y 85% no refieren. Para los administrativos, dejan un 6% para que ellos sugieran, un 7% asignado por el empleador y un 87% no refiere. Finalmente, para los especialistas dejan un 25% para que ellos sugieran, un 13% asignado por el contratante y un 63% no refiere.

Tabla 17 Características del trabajador por Habilitación Profesional

		Solicita	%	No refiere	%	Total	%
Niveles ocupacionales	Directivo	15	2.7	541	97.3	556	100
	Docente	85	3.6	2244	96.4	2329	100
	Administrativo	14	3	457	97	471	100
	Especialista	2	8.3	22	91.7	24	100
Total		116	3.4	3264	96.6	3380	100

Fuente. Elaboración propia

Para la característica habilitación profesional, correspondiente a la tabla 17, en general nos indica que solo solicitan habilitación profesional en un 3.4% y un 96.6 no refiere. A su vez, encontramos que un 3% solicita para directivo, un 4% para docente, un 3% para administrativo y un 8% para especialista.

Tabla 18 Características del trabajador por Tiempo de Experiencia Laboral (en meses)

		13-24	%	25-36	%	37-60	%	61- más	%	No refiere	%	Total	%
Niveles ocupacionales	Directivo	2	0	5	1	48	8.6	84	15.1	417	75	556	100
	Docente	8	0	97	4.2	214	9.9	99	4.3	1911	82.1	2329	100
	Administrativo	5	1.1	18	3.8	38	8.1	21	4.5	389	82.6	471	100
	Especialista	1	3.6	0	0	5	17.9	2	7.1	20	71.4	28	100
Total		16	0.5	120	0.4	301	8.9	206	6.1	2737	81	3380	100

Fuente. Elaboración propia

La tabla 18 nos muestra que en general, un 8.9% debe tener una experiencia laboral de 37 a 60 meses y un 6.1% señala que dicha experiencia se valora más desde los 61 meses en adelante. En cuanto al tiempo de experiencia laboral de manera general, para directivo lo solicitan con mayor porcentaje (15%) de 61 a más meses; para docente (10%) de 37 a 60 meses; para administrativo el de mayor porcentaje es (8%) de 37 a 60 meses y para especialista el de mayor porcentaje (18%) de 37 a 60 meses.

Tabla 19 Características del trabajador por Tiempo de Experiencia Laboral en el puesto (en meses)

		13-24	%	25-36	%	37-60	%	61- mas	%	No refiere	%	Total	%
Niveles ocupacionales	Directivo	1	0.2	12	2.2	52	9.4	41	7.4	450	81	556	100
	Docente	15	0.6	62	2.7	113	4.9	40	1.7	2099	90.1	2329	100
	Administrativo	5	1.1	8	1.7	18	3.8	2	0.4	438	93	471	100
	Especialista	0	0	0	0	2	8.3	2	8.3	20	83.3	24	100
Total		21	0.6	82	2.4	185	5.5	85	2.5	3007	89	3380	100

Fuente. Elaboración propia

La tabla 19 nos muestra que en general, se valora la experiencia en el puesto de 37 a 60 meses con un 5.5% y con un 2.5% de 61 meses en adelante. En cuanto al tiempo de experiencia laboral en el puesto para directivo, lo solicitan con mayor porcentaje (9%) de 37 a 60 meses; para docente (5%) de 37 a 60 meses; para

administrativo el de mayor porcentaje es (4%) de 37 a 60 meses y para especialista el de mayor porcentaje (8%) de 37 a 60 meses y de (8%) de 61 a más meses.

Tabla 20 Características contacto empresarial

		Cor. Ele.	%	Cor. Ele. Int.	%	Dir. Fiscal	%	Dir. Fiscal Int.	%	Dir. Web Propia	%	Dir. Web Int.	%	Total	%
Directivos	Directivo	356	63.7	76	13.6	100	17.9	1	0.2	16	2.9	10	1.8	559	100
	Docente	1244	53.1	339	14.5	600	25.6	37	1.6	90	3.8	31	1.3	2341	100
	Administrativo	296	62.7	49	10.4	118	25	3	0.6	5	1.1	1	0.2	472	100
	Especialista	11	50	4	18.2	2	9.1	0	0	3	13.6	2	9.1	22	100
Total		1907	56.2	469	13.8	820	24.2	41	1.2	114	3.4	44	1.3	3394	100

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 20, en general se aprecia que el correo electrónico institucional es el más usado con un 56.2%, seguido de la dirección fiscal propia de la institución con un 24.2%. Se aprecia también que, en cuanto al contacto empresarial, para directivo lo solicitan con mayor porcentaje (63.7%) a través de correo electrónico; para docente (53.1%) a través de correo electrónico; para administrativo el de mayor porcentaje es (62.7%) a través de correo electrónico y para especialista el de mayor porcentaje (56.2%), también a través de correo electrónico.

Tabla 21 Evidencias de discriminación

		Edad	%	Sexo	%	Univ.	%	Rel.	%	Foto	%	No refiere	%	Total	%
Niveles ocupacionales	Directivo	1	0.2	72	13	0	0	2	0.4	83	15	397	72	555	100
	Docente	11	0.5	367	15.6	10	0.4	20	0.9	373	15.9	1567	67	2348	100
	Administrativo	1	0.2	46	2	3	0.6	5	1	83	17	353	72	491	100
	Especialista	0	0	0	0	0	0	0	0	2	7.7	24	92	26	100
Total		13	0.4	485	14.2	13	0.4	27	0.8	541	15.8	2341	69	3420	100

Fuente. Elaboración propia

La tabla 21 nos muestra que en general, la evidencia de discriminación más señalada es la de fotografía con 15.8% seguido de sexo con 14.2%. En cuanto a evidencias de discriminación para directivo, un 15% solicita foto y un 13% solicita por género. Para docentes también solicitan un 16% fotografía y 16% por género. A

su vez, para administrativo hay evidencia de 17% por fotografía. Y para especialista hay evidencia de 8% para fotografía.

H.G.3: Las competencias laborales requeridas por el sector educación, en función a los avisajes entre los años 2011 a 2015, evidencian un significativo énfasis en los componentes conceptual, actitudinal valorativo y procedimental.

Tabla 22 Saber conceptual

		Mar. Teo.	%	Toda doc. por com.	%	Eva. Cap. y Comp.	%	Est. Mét.	%	Elab. Rec. Did.	%	Otros	%	No ref.	%	Total	%
Directivos	Directivo	26	4.7	14	2.5	35	6.3	8	1.4	3	0.5	42	7.6	428	77	556	100
	Docente	65	2.8	3	0.1	4	0.2	116	5	22	0.9	132	5.7	1987	85.3	2329	100
	Administrativo	19	4	1	0.2	0	0	26	5.5	4	0.8	32	6.8	389	82.6	471	100
	Especialista	1	4.2	0	0	1	4.2	3	12.5	0	0	3	12.5	16	66.7	24	100
Total		111	3.3	18	0.5	40	1.2	153	4.5	29	0.9	209	6.2	2820	67.5	3380	100

Fuente. Elaboración propia

En general, en la tabla 22 se solicita en un 4.5% de estrategias metodológicas, seguido del dominio de marcos teóricos conceptuales con un 3.3%. A su vez, se aprecia que, en cuanto a saber conceptual se le pide a un directivo en un 6.3% evaluación de capacidades. Para docentes también solicitan con un 5% el manejo de estrategias metodológicas. A su vez, para administrativo solicitan con un 5.5% el manejo de estrategias metodológicas. Y para especialista solicitan con 4.2% respectivamente el dominio de marcos teóricos pedagógicos y evaluación de capacidades.

Tabla 23 Características del trabajador por lenguas extranjeras

		Inglés	%	Francés	%	Cualquiera	%	Otros	%	Total	%
Niveles ocupacionales	Directivo	104	18.7	1	0.2	2	0.4	449	81	556	100
	Docente	1	0	0	0	1	0	2327	100	2329	100
	Administrativo	0	0	0	0	0	0	471	100	471	100
	Especialista	1	4.2	0	0	0	0	23	96	24	100
Total		106	3.1	1	0	3	1	3270	97	3380	100

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 23, en general el idioma inglés lo solicitan en un 3.1%. Además, se aprecia que, en cuanto al manejo de lenguas extranjeras (inglés), para directivo lo solicitan con (19%); para docente, administrativo y especialista refieren otros en (100%).

Tabla 24 Saber actitudinal valorativo

		Buen trato	%	Res pon	%	Emp/ pacie ncia	%	Disp.	%	Mor al/Ét ica	%	Otro	%	No refiere	%	Total	%
Nivel ocupacional	Directivo	17	3	30	5.4	6	1.1	94	17	11	2	11	2	390	69.8	559	100
	Docente	111	4.7	99	4.2	54	2.3	246	11	73	3.1	71	3	1694	72.1	2348	100
	Administrativo	42	8.8	26	5.4	13	2.7	24	5	18	3.8	11	2.3	346	72.1	480	100
	Especialista	6	2.5	1	4.2	3	1.3	2	8.3	0	0	0	0	12	50	24	100
Total		176	5.2	156	4.6	76	2.2	366	11	102	3	93	2.7	2442	71.6	3411	100

Fuente. Elaboración propia

En general, en la tabla 24 solicitan disponibilidad en un 11%, seguido de buen trato con un 5.2%. A su vez, se aprecia que, en cuanto al saber actitudinal valorativo se le pide a un directivo en un 17% disponibilidad. Para docentes también solicitan disponibilidad con un 11%. A su vez, para administrativo solicitan con un 8.8% el buen trato. Y para especialista solicitan con 25% el buen trato.

Tabla 25 Saber Procedimental – Directivos

	f	%
Nivel Ocupacional Directivo	Rol director	556
	Rol Productor	629
	Rol Coordinador	556
	Rol Monitor	556
	Rol Mentor	556
	R. Facilitador	522
	Rol Innovador	556
	Rol Bróker	556
Total		4487

Fuente. Elaboración Propia

En la tabla 25, se observa que el rol más requerido para el nivel ocupacional directivo es el de productor con 14%, correspondiente a la dimensión o modelo del objetivo racional. Los otros roles también son relevantes.

Tabla 26 Saber Procedimental – Docentes

		f	%
Nivel Ocupacional Docente	Rol Director	2329	12.4
	Rol Productor	2464	13.1
	Rol Coordinador	2329	12.4
	Rol Monitor	2329	12.4
	Rol Mentor	2329	12.4
	R. Facilitador	2314	12.3
	Rol Innovador	2329	12.4
	Rol Bróker	2329	12.4
Total		18752	100

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 26 se observa que el rol más requerido para el nivel ocupacional docentes es el de productor con 13.1%, correspondiente a la dimensión o modelo del objetivo racional.

Tabla 27 Saber Procedimental – Administrativo

		f	%
Nivel Ocupacional Administrativo	Rol Director	471	12.4
	Rol Productor	492	13
	Rol Coordinador	471	12.4
	Rol Monitor	471	12.4
	Rol Mentor	471	12.4
	R. Facilitador	468	12.3
	Rol Innovador	471	12.4
	Rol Bróker	471	12.4
Total		3786	100

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 27 se observa que el rol más requerido para el nivel ocupacional administrativo es el de productor con 13%, correspondiente a la dimensión o modelo del objetivo racional.

Tabla 28 Saber Procedimental – Especialistas

		f	%
Nivel Ocupacional Especialistas	Rol Director	22	12.1
	Rol Productor	26	14.3
	Rol Coordinador	22	12.1
	Rol Monitor	22	12.1
	Rol Mentor	22	12.1
	R. Facilitador	24	13.2
	Rol Innovador	22	12.1
	Rol Bróker	22	12.1
	Total	182	100

Fuente. Elaboración Propia

En la tabla 28, se observa que el rol más requerido para el nivel ocupacional especialistas es el de productor con 14.3%, correspondiente a la dimensión o modelo del objetivo racional.

Tabla 29 Saber Procedimental – otros

		f	%
Nivel Ocupacional Otros	Rol Director	2	10
	Rol Productor	3	15
	Rol Coordinador	3	15
	Rol Monitor	3	15
	Rol Mentor	3	15
	R. Facilitador	0	15
	Rol Innovador	3	15
	Rol Bróker	3	15
	Total	20	100

Fuente. Elaboración Propia

En la tabla 29 se observa que los roles más requeridos para el nivel ocupacional “otros” son todos con 15%; menos el rol de director.

Hipótesis específicas:

A continuación, desarrollaremos las hipótesis específicas, con sus respectivas tablas y descripción.

H.E.1. Según la demanda laboral, el puesto ocupacional más solicitado es el de docentes, porque son más accesibles económicamente y existe una significativa y permanente demanda.

Tabla 30 Porcentajes de avisos ofrecido por niveles ocupacionales según los avisajes en el sector educación

	2011	%	2012	%	2013	%	2014	%	2015	%	Total	%
Docentes	224	18.4	272	22.3	200	16.4	262	21.5	262	21.5	1220	100
Tutor / Auxiliar	79	18.8	118	28.1	67	16	74	17.6	82	19.5	420	100
Psicólogo Psicope.	53	14.4	118	32	67	18.2	74	20.1	57	15.5	369	100
Cap. / Facilitadores	3	17.6	3	17.6	4	23.5	3	17.6	4	23.5	17	100
Coord. todo colegio	43	17.5	62	25.2	35	14.2	70	28.5	36	14.6	246	100
Autor. Todo colegio	13	25	8	15.4	4	7.7	16	30.8	11	21.2	52	100
Doc. Educ. Sup. No Univ.	99	24	88	21.4	100	24.3	53	12.9	72	17.7	412	100
Doc. Educ. Sup. Univ.	55	32	68	25	68	25	53	19.5	28	10.3	272	100
Doc. Post grado	2	20	5	50	1	10	1	10	1	10	10	100
Coord. todas No Univ. y Univ.	32	21.8	33	22.4	30	20.4	28	19	24	16.3	147	100
Aut. todas no Univ. y Univ.	28	30.4	25	27.2	10	11	10	11	19	20.7	92	100
Imagen Inst.	5	10	15	30	17	34	7	14	6	12	50	100
Especialista	7	23.3	10	33.3	7	23.3	2	6.7	4	13.3	30	100
Otros	37	53.6	27	39.1	1	1.44	4	5.8	0	0	69	100
No Refiere	1	7.7	4	30.7	3	23.1	1	7.7	4	30.7	13	100

Fuente. Elaboración propia

H.E.2. Las características del trabajador que demanda el sector Educación están en función a la presentación del título profesional y un mínimo de tres años de experiencia laboral.

Tabla 31 Por edad de 21 a 30 años

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	100
0	0%	1	25%	3	75%	0	0%	0	0%	4	100
1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100
0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	100
1	20%	1	20%	3	60%	0	0%	0	0%	5	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 32 Por edad de 31 a 40 años

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100
6	75%	1	13%	1	13%	0	0%	0	0%	8	100
0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100
0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	100
6	60%	3	30%	1	10%	0	0%	0	0%	10	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 33 Por edad de 41 a 50 años

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100
0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	100
0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	100
0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 34 Por edad – No refiere

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
118	21%	133	24%	83	15%	126	23%	94	17%	554	100
466	20%	522	23%	442	19%	471	20%	416	18%	2317	100
85	18%	138	29%	79	17%	79	17%	88	19%	469	100
4	17%	5	21%	7	29%	4	17%	4	17%	24	100
673	20%	798	24%	611	18%	680	20%	602	18%	3364	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 35 Por sexo - Femenino

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
10	18%	17	30%	6	11%	10	18%	14	25%	57	100
85	23%	65	18%	51	14%	96	26%	66	18%	363	100
17	40%	11	26%	5	12%	2	5%	7	17%	42	100
0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	100
112	24%	93	20%	62	13%	108	23%	87	19%	462	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 36 Por sexo - Masculino

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
6	32%	7	37%	0	0%	0	0%	6	32%	19	100
5	16%	14	45%	4	13%	2	6%	6	19%	31	100
1	20%	4	80%	0	0%	0	0%	0	0%	5	100
0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	100
12	22%	25	45%	4	7%	2	4%	12	22%	55	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 37 Por sexo – No refiere

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
103	21%	110	23%	77	16%	116	24%	74	15%	480	100
382	20%	445	23%	391	20%	373	19%	344	18%	1935	100
68	16%	124	29%	74	17%	77	18%	81	19%	424	100
4	17%	5	21%	7	29%	4	17%	4	17%	24	100
557	19%	684	24%	549	19%	570	20%	503	18%	2863	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 38 Por Currículum Vitae – Formato físico

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
51	30%	26	15%	21	12%	29	17%	42	25%	169	100
216	23%	196	21%	168	18%	188	20%	160	17%	928	100
49	30%	39	24%	24	15%	24	15%	27	17%	163	100
0	0%	1	20%	1	20%	2	40%	1	20%	5	100
316	25%	262	21%	214	17%	243	19%	230	18%	1265	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 39 Por Currículum Vitae – Formato electrónico

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
67	18%	107	28%	58	15%	97	25%	52	14%	381	100
238	18%	308	23%	257	19%	280	21%	247	19%	1330	100
36	12%	98	32%	52	17%	55	18%	61	20%	302	100
4	25%	4	25%	3	19%	2	13%	3	19%	16	100
345	17%	517	25%	370	18%	434	21%	363	18%	2029	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 40 Por Currículum Vitae – No refiere

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	17%	1	17%	4	67%	0	0%	0	0%	6	100
18	25%	20	28%	21	30%	3	4%	9	13%	71	100
1	17%	2	33%	3	50%	0	0%	0	0%	6	100
0	0%	0	0%	3	100%	0	0%	0	0%	3	100
20	23%	23	27%	31	36%	3	3%	9	10%	86	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 41 Por pretensiones asignado por la organización

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
13	22%	18	30%	9	15%	14	23%	6	10%	60	100
43	20%	35	17%	44	21%	43	20%	47	22%	212	100
11	33%	7	21%	3	9%	4	12%	8	24%	33	100
0	0%	0	0%	2	67%	0	0%	1	33%	3	100
67	22%	60	19%	58	19%	61	20%	62	20%	308	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 42 Por pretensiones sugeridas por el postulante

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
20	31%	9	14%	9	14%	14	22%	12	19%	64	100
33	22%	31	21%	22	15%	24	16%	39	26%	149	100
3	10%	5	17%	7	23%	8	27%	7	23%	30	100
1	17%	2	33%	2	33%	0	0%	1	17%	6	100
57	23%	47	19%	40	16%	46	18%	59	24%	249	100

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 43 Por pretensiones – No sugiere

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
86	20%	107	25%	65	15%	98	23%	76	18%	432	100
396	20%	458	23%	380	19%	404	21%	330	17%	1968	100
72	18%	127	31%	69	17%	67	16%	73	18%	408	100
3	20%	3	20%	3	20%	4	27%	2	13%	15	100
557	20%	695	25%	517	18%	573	20%	481	17%	2823	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 44 Por título

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
42	24%	40	23%	23	13%	35	20%	34	20%	174	100
143	21%	139	20%	147	21%	144	21%	124	18%	697	100
21	16%	38	29%	27	21%	18	14%	25	19%	129	100
3	33%	0	0%	3	33%	2	22%	1	11%	9	100
209	21%	217	22%	200	20%	199	20%	184	18%	1009	100

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 45 Por título- no refiere

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
77	20%	94	25%	60	16%	91	24%	60	16%	382	100
329	20%	385	24%	299	18%	327	20%	292	18%	1632	100
65	19%	101	30%	52	15%	61	18%	63	18%	342	100
1	7%	5	33%	4	27%	2	13%	3	20%	15	100
472	20%	585	25%	415	18%	481	20%	418	18%	2371	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 46 Por especialización

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
7	26%	3	11%	8	30%	9	33%	1	4%	27	100
17	25%	14	21%	20	30%	16	24%	22	33%	67	100
1	20%	2	40%	1	20%	1	20%	1	20%	5	100
0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	1	100%	1	100
25	25%	20	20%	29	29%	26	26%	25	25%	100	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 47 Por especialización – no refiere

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
112	21%	131	25%	75	14%	117	22%	93	18%	528	100
455	20%	510	23%	426	19%	455	20%	394	18%	2240	100
85	18%	137	29%	78	17%	78	17%	87	19%	465	100
4	18%	4	18%	7	32%	4	18%	3	14%	22	100
656	20%	782	24%	586	18%	654	20%	577	18%	3255	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 48 Solicita posgrado

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
33	28%	35	30%	13	11%	18	15%	19	16%	118	100
48	22%	45	21%	45	21%	48	22%	28	13%	214	100
1	14%	3	43%	2	29%	1	14%	0	0%	7	100
2	50%	2	50%	0	0%	0	0%	0	0%	4	100
84	24%	85	25%	60	17%	67	20%	47	14%	343	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 49 Posgrado – No refiere

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
86	20%	99	23%	70	16%	108	25%	75	17%	438	100
424	20%	479	23%	401	19%	423	20%	388	18%	2115	100
85	18%	136	29%	77	17%	78	17%	88	19%	464	100
2	10%	3	15%	7	35%	4	20%	4	20%	20	100
597	20%	717	24%	555	18%	613	20%	555	18%	3037	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 50 Solicita habilitación profesional

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2	13%	6	40%	1	7%	4	27%	2	13%	15	100
14	16%	28	33%	16	19%	15	18%	12	14%	85	100
1	7%	10	71%	2	14%	0	0%	1	7%	14	100
0	0%	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%	2	100
17	15%	44	38%	21	18%	19	16%	15	13%	116	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 51 No refiere solicitud de habilitación profesional

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
117	22%	128	24%	82	15%	122	23%	92	17%	541	100
458	20%	496	22%	430	19%	456	20%	404	18%	2244	100
85	19%	129	28%	77	17%	79	17%	87	19%	457	100
4	18%	5	23%	5	23%	4	18%	4	18%	22	100
664	20%	758	23%	594	18%	661	20%	587	18%	3264	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 52 Por tiempo de experiencia laboral de 13 a 24 meses

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100
1	13%	3	38%	0	0%	0	0%	4	50%	8	100
2	40%	3	60%	0	0%	0	0%	0	0%	5	100
0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	1	100
5	31%	6	38%	0	0%	1	6%	4	25%	16	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 53 Por tiempo de experiencia laboral de 25 a 36 meses

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2	40%	1	20%	1	20%	1	20%	0	0%	5	100
35	36%	19	20%	4	4%	22	23%	17	18%	97	100
12	67%	1	6%	1	6%	2	11%	2	11%	18	100
0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	100
49	41%	21	18%	6	5%	25	21%	19	16%	120	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 54 Por tiempo de experiencia laboral de 37 a 60 meses

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
14	29%	13	27%	5	10%	10	21%	6	13%	48	100
44	21%	52	24%	22	10%	50	23%	46	21%	214	100
6	16%	12	32%	3	8%	9	24%	8	21%	38	100
1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100
65	22%	77	26%	30	10%	69	23%	60	20%	301	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 55 Por tiempo de experiencia laboral de 61 meses a más

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
30	36%	23	27%	11	13%	13	15%	7	8%	84	100
32	32%	19	19%	13	13%	15	15%	20	20%	99	100
3	14%	5	24%	5	24%	4	19%	4	19%	21	100
0	0%	1	50%	0	0%	0	0%	1	50%	2	100
65	32%	48	23%	29	14%	32	16%	32	16%	206	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 56 Por tiempo de experiencia laboral – no refiere

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
71	17%	97	23%	66	16%	102	24%	81	19%	417	100
360	19%	431	23%	407	21%	384	20%	329	17%	1911	100
63	16%	118	30%	70	18%	64	16%	74	19%	389	100
3	15%	4	20%	7	35%	3	15%	3	15%	20	100
497	18%	650	24%	550	20%	553	20%	487	18%	2737	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 57 Por tiempo de experiencia laboral en el puesto 12 a 24 meses

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	1	100
3	20%	2	13%	3	20%	3	20%	4	27%	15	100
1	20%	0	0%	3	60%	1	20%	0	0%	5	100
0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	100
4	19%	2	10%	6	29%	4	19%	5	24%	21	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 58 Por tiempo de experiencia laboral en el puesto 25 a 36 meses

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
5	42%	2	17%	0	0%	2	17%	3	25%	12	100
6	10%	4	6%	28	45%	18	29%	6	10%	62	100
1	13%	3	38%	2	25%	1	13%	1	13%	8	100
0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	100
12	15%	9	11%	30	37%	21	26%	10	12%	82	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 59 Por tiempo de experiencia laboral en el puesto 37 a 60 meses

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
8	15%	18	35%	10	19%	12	23%	4	8%	52	100
20	18%	23	20%	27	24%	26	23%	17	15%	113	100
0	0%	4	22%	7	39%	6	33%	1	6%	18	100
0	0%	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%	2	100
28	15%	45	24%	46	25%	44	24%	22	12%	185	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 60 Por tiempo de experiencia laboral en el puesto de 61 años a más

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
8	20%	9	22%	14	34%	7	17%	3	7%	41	100
9	23%	6	15%	18	45%	3	8%	4	10%	40	100
1	50%	0	0%	1	50%	0	0%	0	0%	2	100
0	0%	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100
18	21%	17	20%	33	39%	10	12%	7	8%	85	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 61 Por tiempo de experiencia laboral en el puesto – no refiere

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
98	22%	105	23%	59	13%	105	23%	83	18%	450	100
434	21%	489	23%	370	18%	421	20%	385	18%	2099	100
83	19%	132	30%	66	15%	71	16%	86	20%	438	100
4	20%	3	15%	5	25%	4	20%	4	20%	20	100
619	21%	729	24%	500	17%	601	20%	558	19%	3007	100

Fuente. Elaboración propia

H.E.3. El contacto empresarial en el sector Educación, en su mayoría, se realiza por medio del correo electrónico.

Tabla 62 Contacto por correo electrónico propio

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
61	17%	94	26%	55	15%	97	27%	49	14%	356	100
214	17%	279	22%	242	19%	278	22%	231	19%	1244	100
34	11%	95	32%	52	18%	57	19%	58	20%	296	100
2	18%	4	36%	1	9%	1	9%	3	27%	11	100
311	16%	472	25%	350	18%	433	23%	341	18%	1907	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 63 Contacto por correo electrónico intermediario

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	1%	2	3%	3	4%	27	36%	43	57%	76	100
1	0%	1	0%	1	0%	177	52%	159	47%	339	100
0	0%	0	0%	0	0%	22	45%	27	55%	49	100
0	0%	0	0%	2	40%	2	40%	1	20%	5	100
2	0%	3	1%	6	1%	228	49%	230	49%	469	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 64 Contacto por dirección fiscal propia

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
52	52%	27	27%	21	21%	0	0%	0	0%	100	100
226	38%	199	33%	171	29%	1	0%	3	1%	600	100
51	43%	42	36%	25	21%	0	0%	0	0%	118	100
0	0%	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	2	100
329	40%	269	33%	218	27%	1	0%	3	0%	820	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 65 Contacto por dirección fiscal intermediario

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	1	100
9	24%	2	5%	2	5%	10	27%	14	38%	37	100
1	33%	0	0%	0	0%	0	0%	2	67%	3	100
0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	100
10	24%	2	5%	2	5%	10	24%	17	41%	41	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 66 Contacto por dirección web propia

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	6%	8	50%	4	25%	2	13%	1	6%	16	100
18	20%	31	34%	28	31%	5	6%	8	9%	90	100
0	0%	2	40%	2	40%	0	0%	1	20%	5	100
0	0%	0	0%	3	100%	0	0%	0	0%	3	100
19	17%	41	36%	37	32%	7	6%	10	9%	114	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 67 Contacto por dirección web intermediario

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4	40%	3	30%	0	0%	2	20%	1	10%	10	100
4	13%	12	39%	2	6%	5	16%	8	26%	31	100
0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	1	100
2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100
10	23%	15	34%	2	5%	7	16%	10	23%	44	100

Fuente. Elaboración propia

H.E.4. Las evidencias de discriminación laboral en los avisos de periódicos del sector educación están configuradas por el sexo y la fotografía.

Tabla 68 Evidencia por edad

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100
4	36%	2	18%	4	36%	1	9%	0	0%	11	100
0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100
0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	100
5	38%	3	23%	4	31%	1	8%	0	0%	13	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 69 Evidencia por sexo

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
16	22%	23	32%	6	8%	7	10%	20	28%	72	100
86	23%	79	22%	47	13%	84	23%	71	19%	367	100
17	37%	15	33%	5	11%	2	4%	7	15%	46	100
0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	100
119	25%	117	24%	58	12%	93	19%	98	20%	485	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 70 Evidencia por universidad

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	100
2	20%	4	40%	1	10%	3	30%	0	0%	10	100
0	0%	2	67%	0	0%	1	33%	0	0%	3	100
0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	100
2	15%	6	46%	1	8%	4	31%	0	0%	13	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 71 Evidencia por religión

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100
4	20%	6	30%	7	35%	1	5%	2	10%	20	100
1	20%	2	40%	1	20%	0	0%	1	20%	5	100
0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	100
7	26%	8	30%	8	30%	1	4%	3	11%	27	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 72 Evidencia por fotografía

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
33	40%	19	23%	11	13%	9	11%	11	13%	83	100
89	24%	84	23%	81	22%	62	17%	57	15%	373	100
26	31%	19	23%	11	13%	14	17%	13	16%	83	100
0	0%	0	0%	1	50%	1	50%	0	0%	2	100
148	27%	122	23%	104	19%	86	16%	81	15%	541	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 73 Evidencia de discriminación – no refiere

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
66	17%	92	23%	66	17%	110	28%	63	16%	397	100
306	20%	349	22%	306	20%	320	20%	286	18%	1567	100
62	18%	100	28%	62	18%	62	18%	67	19%	353	100
6	25%	5	21%	6	25%	3	13%	4	17%	24	100
440	19%	546	23%	440	19%	495	21%	420	18%	2341	100

Fuente. Elaboración propia

H.E.5. El tipo de saber conceptual solicitado en los avisos de periódicos se orienta al dominio de diversas estrategias metodológicas.

Tabla 74 Saber conceptual por marcos teóricos pedagógicos

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
6	23%	9	35%	1	4%	8	31%	2	8%	26	100
11	17%	31	48%	11	17%	2	3%	10	15%	65	100
0	0%	11	58%	3	16%	1	5%	4	21%	19	100
0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100
17	15%	52	47%	15	14%	11	10%	16	14%	111	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 75 Saber conceptual por todos documentos por competencias

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2	14%	0	0%	3	21%	5	36%	4	29%	14	100
1	33%	2	67%	0	0%	0	0%	0	0%	3	100
0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100
0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	100
3	17%	3	17%	3	17%	5	28%	4	22%	18	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 76 Saber conceptual evaluación de capacidades y competencias

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
14	40%	10	29%	5	14%	3	9%	3	9%	35	100
2	50%	1	25%	1	25%	0	0%	0	0%	4	100
0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	100
1	100	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100
17	43%	11	28%	6	15%	3	8%	3	8%	40	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 77 Saber conceptual manejo de estrategias metodológicas

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	13%	2	25%	3	38%	2	25%	0	0%	8	100
24	21%	23	20%	27	23%	21	18%	21	18%	116	100
1	4%	4	15%	6	23%	6	23%	9	35%	26	100
0	0%	0	0%	1	33%	0	0%	2	67%	3	100
26	17%	29	19%	37	24%	29	19%	32	21%	153	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 78 Saber conceptual elaboración de recursos didácticos

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	100
7	32%	5	23%	6	27%	4	18%	0	0%	22	100
2	50%	1	25%	0	0%	0	0%	1	25%	4	100
0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	100
12	41%	6	21%	6	21%	4	14%	1	3%	29	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 79 Saber conceptual – otros

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
8	19%	6	14%	7	17%	9	21%	12	29%	42	100
33	25%	33	25%	25	19%	16	12%	25	19%	132	100
7	22%	9	28%	7	22%	4	13%	5	16%	32	100
0	0%	1	33%	2	67%	0	0%	0	0%	3	100
48	23%	49	23%	41	20%	29	14%	42	20%	209	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 80 Saber conceptual – no refiere

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
85	20%	107	25%	64	15%	99	23%	73	17%	428	100
394	20%	429	22%	376	19%	428	22%	360	18%	1987	100
76	20%	113	29%	63	16%	68	17%	69	18%	389	100
3	19%	3	19%	4	25%	4	25%	2	13%	16	100
558	20%	652	23%	507	18%	599	21%	504	18%	2820	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 81 Saber conceptual – inglés para directivos y docentes posgrado

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
23	22%	30	29%	20	19%	19	18%	12	12%	104	100
0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	1	100
0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	100
0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	1	100
23	22%	30	28%	21	20%	20	19%	12	11%	106	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 82 Saber conceptual – francés para directivos y docentes posgrado

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100
0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	100
0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	100
0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	100
1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 83 Saber conceptual – cualquier idioma para directivos y docentes posgrado

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%	2	100
0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	1	100
0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	100
0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	100
0	0%	0	0%	1	33%	1	33%	1	33%	3	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 84 Saber conceptual – cualquier idioma – no refiere

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
95	21%	104	23%	63	14%	106	24%	81	18%	449	100
472	20%	524	23%	445	19%	470	20%	416	18%	2327	100
86	18%	139	30%	79	17%	79	17%	88	19%	471	100
4	17%	5	22%	6	26%	4	17%	4	17%	23	100
657	20%	772	24%	593	18%	659	20%	589	18%	3270	100

Fuente. Elaboración propia

H.E.6. El tipo de saber actitudinal-valorativo solicitado en los avisos de periódicos en su mayoría alude a la disponibilidad y buen trato.

Tabla 85 Saber actitudinal – buen trato

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
6	35%	7	41%	3	18%	0	0%	1	6%	17	100
19	17%	35	32%	24	22%	8	7%	25	23%	111	100
5	12%	13	31%	15	36%	2	5%	7	17%	42	100
2	33%	0	0%	2	33%	0	0%	2	33%	6	100
32	18%	55	31%	44	25%	10	6%	35	20%	176	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 86 Saber actitudinal – responsabilidad

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3	10%	4	13%	9	30%	7	23%	7	23%	30	100
19	19%	18	18%	13	13%	14	14%	35	35%	99	100
6	23%	3	12%	1	4%	3	12%	13	50%	26	100
0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	1	100
28	18%	25	16%	24	15%	24	15%	55	35%	156	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 87 Saber actitudinal – empatía/paciencia

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2	33%	1	17%	2	33%	0	0%	1	17%	6	100
18	33%	10	19%	7	13%	11	20%	8	15%	54	100
3	23%	1	8%	0	0%	4	31%	5	38%	13	100
0	0%	1	33%	1	33%	1	33%	0	0%	3	100
23	30%	13	17%	10	13%	16	21%	14	18%	76	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 88 Saber actitudinal – disponibilidad

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
26	28%	13	14%	11	12%	18	19%	26	28%	94	100
65	26%	39	16%	52	21%	54	22%	36	15%	246	100
5	21%	10	42%	4	17%	3	13%	2	8%	24	100
0	0%	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100
96	26%	64	17%	67	18%	75	20%	64	17%	366	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 89 Saber actitudinal – formación moral/ética

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4	36%	3	27%	1	9%	2	18%	1	9%	11	100
17	23%	24	33%	5	7%	19	26%	8	11%	73	100
3	17%	10	56%	1	6%	2	11%	2	11%	18	100
0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	100
24	24%	37	36%	7	7%	23	23%	11	11%	102	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 90 Saber actitudinal – otros

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2	18%	2	18%	2	18%	3	27%	2	18%	11	100
4	6%	7	10%	17	24%	23	32%	20	28%	71	100
1	9%	0	0%	1	9%	5	45%	4	36%	11	100
0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	100
7	8%	9	10%	20	22%	31	33%	26	28%	93	100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 91 Saber actitudinal – no refiere

2011		2012		2013		2014		2015		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
76	19%	104	27%	55	14%	99	25%	56	14%	390	100
330	19%	391	23%	328	19%	340	20%	305	18%	1694	100
63	18%	102	29%	57	16%	59	17%	65	19%	346	100
2	17%	2	17%	3	25%	3	25%	2	17%	12	100
471	19%	599	25%	443	18%	501	21%	428	18%	2442	100

Fuente. Elaboración propia

H.E.7. El tipo de saber procedimental solicitado en los avisos de periódicos, en el sector Educación corresponde al rol de productor.

Tabla 92 Rol de director

		1.1	%	1.2	%	1.3	%	Total	%
Niveles ocupacionales	Directivo	202	36.3	199	35.8	155	27.9	556	100
	Docente	973	41.8	683	29.3	673	28.9	2329	100
	Administrativo	203	43.1	138	29.3	130	27.6	471	100
	Especialista	10	45.5	7	31.8	5	22.7	22	100
	Otros	1	50	0.6	0.3	1	50	2	100
Total		1389	41.1	1028	30.4	964	28.5	3380	100

1.1: Toma de iniciativas; 1.2: Fijación de metas; 1.3: Delegación eficaz

Fuente. Elaboración propia

Tabla 93 Rol de productor

		2.1	%	2.2	%	2.3	%	Total	%
Niveles ocupacionales	Directivo	202	32.1	218	34.7	209	33.2	629	100
	Docente	831	33.7	820	33.3	813	33	2464	100
	Administrativo	165	33.5	162	33	165	33.5	492	100
	Especialista	7	27	9	34.6	10	38.5	26	100
	Otros	1	33	1	33	1	33	3	100
Total		1260	33.4	1210	33.5	1198	33.1	3614	100

2.1: Productividad y motivación personal; 2.2: Motivar a los demás; 2.3: Gestión del tiempo y el estrés

Fuente. Elaboración propia

Tabla 94 Rol de coordinador

		3.1	%	3.2	%	3.3	%	Total	%
Niveles ocupacionales	Directivo	228	41	163	29.3	165	30	556	100
	Docente	806	35	773	33.2	750	32.2	2329	100
	Administrativo	167	35.4	150	32	154	33	471	100
	Especialista	11	50	5	22.7	6	27.2	22	100
	Otros	1	33	1	33	1	33	3	100
Total		1213	35.9	1092	32.3	1076	31.8	3381	100

3.1: Planificación; 3.2: Organización; 2.3: Control

Fuente. Elaboración propia

Tabla 95 Rol de monitor

		4.1	%	4.2	%	4.3	%	Total	%
Niveles ocupacionales	Directivo	175	31.5	196	35.2	185	33.3	556	100
	Docente	774	33.2	777	33.4	778	33.4	2329	100
	Administrativo	153	32.5	161	34.2	157	33.3	471	100
	Especialista	5	22.7	8	36.4	7	32	22	100
	Otros	1	33	1	33	1	33	3	100
Total		1108	32.8	1143	33.8	1128	33.4	3381	100

4.1: Reducir la carga de información; 4.2: Analizar la información críticamente; 4.3: Presentar información con eficacia.

Fuente. Elaboración propia

Tabla 96 Rol de mentor

		5.1	%	5.2	%	5.3	%	Total	%
Niveles ocupacionales	Directivo	148	26.7	180	32.4	228	41	556	100
	Docente	731	31.4	775	33.3	823	35.3	2329	100
	Administrativo	144	30.6	157	33.3	170	36.1	471	100
	Especialista	6	27.3	6	27.3	10	45.5	22	100
	Otros	1	33.3	1	33.3	1	33.3	3	100
Total		1030	30.5	1119	33.1	1232	36.4	3381	100

5.1: Autocomprensión y comprensión de los demás; 5.2: Comunicación interpersonal; 5.3: Desarrollo de subordinados

Fuente. Elaboración propia

Tabla 97 **Rol de facilitador**

		6.1	%	6.2	%	6.3	%	Total	%
Niveles ocupacionales	Directivo	237	45.4	142	27.2	143	27.4	522	100
	Docente	929	40.1	691	29.9	694	30	2314	100
	Administrativo	202	43.2	132	28.2	134	28.6	468	100
	Especialista	13	54.2	4	16.7	7	29.2	24	100
	Otros	0	0	0	0	0	0	0	100
Total		1381	41.5	969	29.1	978	29.4	3328	100

6.1: Creación de equipos; 6.2: Toma de decisiones participativamente; 6.3: Gestión del conflicto

Fuente. Elaboración propia

Tabla 98 **Rol de innovador**

		7.1	%	7.2	%	7.3	%	Total	%
Niveles ocupacionales	Directivo	174	31.3	180	32.4	202	36.3	556	100
	Docente	809	34.7	793	34	727	31.2	2329	100
	Administrativo	171	36.3	157	33.3	143	30.4	471	100
	Especialista	8	36.4	7	31.8	7	31.8	22	100
	Otros	1	33.3	1	33.3	1	33.3	3	100
Total		1163	34.4	1138	33.7	1080	32	3381	100

7.1: Convivir con el cambio; 7.2: Pensamiento creativo participativo; 7.3: Gestión del cambio

Fuente. Elaboración propia

Tabla 99 **Rol de bróker**

		8.1	%	8.2	%	8.3	%	Total	%
Niveles ocupacionales	Directivo	178	32	188	33.8	190	34.2	556	100
	Docente	775	32.3	776	33.3	778	33.4	2329	100
	Administrativo	154	32.7	157	33.3	160	34	471	100
	Especialista	5	22.7	8	36.4	9	41	22	100
	Otros	1	33.3	1	33.3	1	33.3	3	100
Total		1113	33	1130	33.4	1138	33.7	3381	100

8.1: Crear y mantener base de poder; 8.2: Negociar acuerdos y compromisos; 8.3: Presentar ideas eficaces

Fuente. Elaboración propia

CONCLUSIONES

A partir del tratamiento de las hipótesis, las conclusiones que se derivan son las siguientes:

1. Respecto a la primera hipótesis general: La demanda por el nivel educacional en el sector educación en función a los avisajes entre los años 2011 al 2015; se concluye que esta se caracteriza por requerimiento del personal directivo, docente, administrativo y especialista.

El examen de las frecuencias y porcentajes de la variable “nivel ocupacional”, confirmaría el supuesto que el nivel ocupacional mayormente demandado son los docentes de colegio.

2. Respecto a la segunda hipótesis general: La demanda ocupacional en el sector educación en función a los avisajes entre los años 2011 a 2015 se configura en función a factores sociales, educativos y laborales.

El tratamiento de frecuencias y porcentajes seguido permitiría afirmar que las instituciones educativas consideran tres grandes dimensiones: dimensiones sociodemográficas (edad, sexo); socio académicas (título, especializaciones y posgrados) y sociolaborales (Currículum vitae, habilitación profesional, tiempo de experiencia laboral, tiempo de experiencia laboral en el puesto y pretensiones económicas, contacto laboral e indicadores de discriminación) para configurar la demanda ocupacional.

3. Respecto a la tercera hipótesis general: Las competencias laborales requeridas por el sector educación en función a los avisajes entre los años 2011 a 2015 evidencian un significativo énfasis en los componentes conceptual, actitudinal valorativo y procedimental.

El tratamiento de frecuencias y porcentajes seguido permitiría afirmar que las instituciones educativas del país requieren para el componente conceptual: el conocimiento de estrategias metodológicas; para el componente actitudinal: disponibilidad y buen trato y, finalmente, para el componente procedimental: la competencia laboral de productor con sus tres sub - indicadores: a.

Productividad y motivación personal, b. Motivar a los demás y c. Gestión del tiempo y del estrés; que corresponde a la dimensión/modelo del objetivo racional.

RECOMENDACIONES

1. Respecto a la primera hipótesis general: La demanda por el nivel educacional en el sector educación en función a los avisajes entre los años 2011 al 2015 se caracteriza por requerimiento del personal directivo, docente, administrativo y especialista.
 - Todas las facultades de educación del país deben contar con una Bolsa de Trabajo actualizada, transparente y funcional, que permita que sus egresados accedan a puestos solicitados por las organizaciones públicas o privadas de su región o localidad.
 - alguna facultad de Educación debe continuar esta investigación, pues se podría contar con los avisajes del diario *El Comercio* desde el 2016 hasta la fecha, previas gestiones ante la empresa respectiva.
2. Respecto a la segunda hipótesis general: La demanda ocupacional en el sector educación en función a los avisajes entre los años 2011 a 2015 se configura en función a factores sociales, educativos y laborales.
 - Las instituciones educativas deberían gestionar una plataforma de solicitudes de postulantes para dejar de trabajar con el formato de Currículum vitae físico y trabajar solo con el formato electrónico. De esa manera, se incentivaría aún más a que este grupo ocupacional se actualice, tanto en el uso de TICs como del conocimiento de los diversos canales de búsqueda de empleo, sin desmerecer la importante cantidad de útiles de escritorio como “papel” que se dejaría de usar y se ayudaría a disminuir el impacto ambiental que se genera en el planeta.
 - Por otro lado, la instancia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) debe estar pendiente sobre las evidencias de discriminación en los avisajes, razón más que suficiente para que sean observados y/o amonestados.

- 3.** Respecto a la tercera hipótesis general: Las competencias laborales requeridas por el sector educación en función a los avisajes entre los años 2011 a 2015; evidencian un significativo énfasis en los componentes conceptual, actitudinal valorativo y procedimental.
- Los directivos del país deben emplear en su gestión educativa modelos alternativos sugeridos por Rowe, como el de Relaciones Humanas, Sistemas Abiertos y Proceso Interno, o en su defecto combinarlos y adecuarlos al contexto-histórico respectivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Fuentes impresas

- Boletín de Economía Laboral. MTPE. N.º 38 (2007). Potencial productivo y demanda de trabajo.
- Caplab. (2004). La formación por competencias laborales. Guía Técnico Pedagógica para Docentes de Formación Profesional. Lima.
- Casique, I., Divizzia, E. & Higa, H. (2008). Oferta laboral de psicólogos organizacionales y del trabajo en función a los avisajes de un periódico de Lima. Lima: paper
- Chipana Rodríguez, J. (2018). Economía y Empresa. Cuaderno de Trabajo N° 1. Lima: Economaker
- Dieterich, H. (2008). Nueva Guía para la investigación científica. Lima: Fondo Editorial Universidad de Ciencias y Humanidades
- Ezcurra, L. (1998). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. En: Revista de Psicología vol. VI, N° 1-2. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, pp. 103-111.
- Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista; P. (2012). Metodología de la Investigación Científica. México: McGraw Hill
- Instituto Peruano de Estadística e Informática (INEI 2014). Clasificador de Carreras de Educación Superior y Técnico Productivos. Perú
- Kogan, L.; Fuchs, R. & Lay, P. (2013). No pero sí. Discriminación en empresas de Lima Metropolitana. Lima: Universidad del Pacífico.
- Maximixe Consultora (2009). Perú: Estudio de la oferta y demanda de la educación Superior. Lima: Universidad de Lima
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE. (2007a). Informe 001-2007/MTPE
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE. (2007b). Informe 001-2006/MTPE
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE. (2007c). Informe 012-

2006/MTPE

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE. (2007d). Informe 014-2007/MTPE

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE. (1997). Texto único Ordenado del D. Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2009). Tendencia de la demanda de ocupaciones Lima Metropolitana y ciudades del país. Servicio de orientación vocacional e información ocupacional. Lima.

Quinn, R.; Faerman, S.; Thompson, M. & Mc Grath, M. (1995). Maestría en la Gestión de Organizaciones. España: Díaz de Santos.

Páez, J. (2009). El plan de tesis. Lima: Olgraf

Pérez Serrano, G. (2016). Investigación cualitativa. Retos e interrogantes. I Introducción. Madrid: La Muralla

Peñaloza Ramella, W. (2005). El currículo integral. Lima: Unidad de Post Grado. Facultad de Educación. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Piscoya Hermoza, L. (2006). Formación Universitaria VS Mercado Laboral I. Lima: Asamblea Nacional de Rectores

Piscoya Hermoza, L. (2008). Formación Universitaria VS Mercado Laboral II. Lima: Asamblea Nacional de Rectores

Sánchez Carlessi, H. y Reyes Meza, C. (1998). Metodología de la Investigación. Lima: Mantaro.

Sunedu (2018). Informe Bienal sobre la Realidad Universitaria Peruana. Lima

Tafur, R. (1995). La tesis universitaria. Lima: Mantaro.

Villavicencio, J. (2003). Percepción del clima social organizacional entre un grupo de trabajadores de instituciones de salud del sector estatal. Tesis presentada para la obtención del título. Lima: Universidad San Martín de Porres.

Villavicencio, J. (2007). Investigaciones en la psicología del trabajo y de las organizaciones. Evolución y configuración. Lima.

Fuentes digitales

Alegría Martínez, R. V. (2018). Las competencias laborales y su implicancia en la profesionalización de los servidores públicos en el Perú, 2015 –2017. Tesis para optar el Grado académico de Magister en Administración y Gestión

Pública con mención en Defensa Nacional. Centro de Altos Estudios Nacionales (CAEN). Escuela de Posgrado.
<http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/277242>

Bonfiglio; G. (2009). ¿Qué hay detrás de la baja aceptación de la formación técnica y de la explosión del sistema universitario en el Perú? fecha de recuperación 17 de octubre del 2011.

http://www.institutodelperu.org.pe/descargas/articulo_sobre_ft_y_universidad_es_marzo_09.pdf

Congreso de la República del Perú (2014). Ley Universitaria N° 30220.

<https://www.sunedu.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/Ley-universitaria-30220.pdf>

Cuenca, R. (2005). Estudio de Caso en Perú. En Condiciones de Trabajo y Salud Docente. Santiago: Unesco – Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. Recuperado el 17 de octubre del 2011.

http://www.oei.es/F6B7703A-09AA-4875-8DC7-5F6774AE8CF4/FinalDownload/DownloadId-853E5D541BCA59E28F026185B9F0C028/F6B7703A-09AA-4875-8DC7-5F6774AE8CF4/docentes/publicaciones/condiciones_trabajo_salud_docente.pdf

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (2005). Estudio de Destrezas y ocupaciones en mayor demanda en Puerto Rico. Recuperado el 19 de octubre del 2011. http://estadisticaslaboralespr.com/pdf/otros/Estudio_de_destrezas_y_Ocupaciones_en_mayor_Demanda_en_PR_-_RESUMEN_EJECUTIVO.pdf

Hernández Velesmoro, S. (2017). Las competencias laborales de los servidores públicos del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico INGEMMET. Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Posgrado.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9006>

Jiménez Sauri, M., Manco Becerra, J.; Rendón Carranza, C. & Vallejo Alzamora, Y (2017). Estrategias para el Desarrollo Profesional de Mujeres Ejecutivas en el Sector Educación Superior. Tesis para obtener el Grado de Magíster en Administración Estratégica de Negocios otorgado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/8273>

Ministerio de Educación (2007). Proyecto Educativo Nacional. Fecha de

recuperación 24 de octubre del 2011.

<http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/download.php?link=PEN-2021.pdf>

Morin, E. (1999). Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. UNESCO

Ñaupá Romero, Z.A. (2014). Aplicación web para brindar información sobre los recursos humanos que apoya la oferta y demanda de empleo, en la región Ayacucho, 2014. Tesis para optar por el Título de Ingeniero de Sistemas. Facultad de Ingeniería de Minas, Geología y Civil. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho. <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/1056>

Organización Mundial de Turismo (2009). Estudio de la Oferta y Demanda de la Formación de los Recursos Humanos en el Sector Turístico en América Latina. Recuperado el 20 de octubre del 2011. http://segib.org/F6B7703A-09AA-4875-8DC7-5F6774AE8CF4/FinalDownload/DownloadId-DDD7ADC8A681D77B9757AF9D53E5E3AC/F6B7703A-09AA-4875-8DC7-5F6774AE8CF4/documentos/esp/Informe%20Final%20SEGIB-OMT_051009%5B2%5D.pdf

En SITUA- Revista Semestral de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad San Antonio Abad del Cusco. Recuperado el 17 de octubre del 2011. http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/situ/2003_n21/pdf/perfil_ocupacional.pdf

Universidad Nacional Mayor de San Marcos (2011). Plan Estratégico Institucional San Marcos al Bicentenario. Fecha de recuperación 24 de octubre del 2011. http://www.unmsm.edu.pe/ogpl/Plan_Estrategico_Version_preliminar.pdf

ANEXOS

1. Matriz de problematización.
2. Cuadro de consistencia.
3. Instrumento de recolección de datos.

PROBLEMA	VARIABLES	SUBVARIABLES	INSTRUMENTOS DE COLECTA	CATEGORÍA DE ANÁLISIS
<p>P.G.1 ¿Cómo se caracteriza la demanda por el nivel ocupacional del sector educación, en función a los avisajes entre los años 2011 a 2015?</p>	A. Niveles ocupacionales	<p>A.1 Directivos A.2 Docentes A.3 Administrativos A.4 Otros</p>	<p>La recopilación de información se realizará por técnica documental mediante el uso de una Ficha de Registro.</p> <p>También se empleará el Inventario de Estilos de Decisión de Rowe. (es específico para las competencias procedimentales).</p> <p>Luego se empleará el SPSS v21 para la tabulación y análisis respectivo.</p>	<p>A 1% A 2% A 3% A 4%</p>
<p>P.G.2 ¿Cómo se configura las características de la demanda ocupacional en el sector educación en función a los avisajes entre los años 2011-2015?</p>				<p>b.1.a. Edad b.1.b. Sexo b.1.c. CV b.1.d. Pretensiones económicas b.1.e Requisito de licenciatura b.1.f Requisito de especialización b.1.g Requisito de post grados b.1.h Requisito de habilitación profesional b.1.i Requisito de años de experiencia laboral b.1.j Requisito de años de experiencia laboral en el puesto b.2.a. Correo electrónico propio/intermediario b.2.b. Dirección fiscal propia/intermediario b.2.c. Web propia/intermediario b.3.a. % por edad b.3.b.% por sexo b.3.c.% por universidad de procedencia b.3.d.% por religión b.3.fe% por fotografía c.1.1 Marcos teóricos pedagógicos c.1.2 Toda documentación por competencias c.1.3 Evaluación de capacidades y competencias c.1.4 Manejo de estrategias metodológicas c.1.5 Elaboración de recursos didácticos c.1.6 Otros c.2.1 Buen trato c.2.2 Responsabilidad c.2.3 Puntualidad c.2.4 Empatía/paciencia c.2.5 Formación moral/ética c.2.6 Otros c.3.1 Rol de Director c.3.2 Rol de Productor c.3.3 Rol de Coordinador c.3.4 Rol de Monitor c.3.5 Rol de Mentor c.3.6 Rol del Facilitador c.3.7 Rol del Innovador c.3.8 Rol del Bróker</p>
<p>P.G.3 ¿Cuáles son las competencias laborales requeridas por el sector educación en función a los avisajes entre los años 2011 a 2015?</p>	<p>B. Demanda ocupacional</p> <p>C. Competencia laboral</p>	<p>B.1 Trabajador B.2 Contacto Empresarial B.3 Discriminación</p> <p>C.1 Conocimientos C.2 Actitudes y/o valores C.3 Habilidades</p>		

2. Matriz de consistencia.

Perfil por competencias de las ocupaciones del sector educación en función a los avisajes de demanda ocupacional entre los años 2011-2015							
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable(s)	Dimensiones	Indicadores	Método	Justificación
P.G.1 ¿Cómo se caracteriza la demanda por el nivel ocupacional del sector educación, en función a los avisajes entre los años 2011 a 2015?	OG1 Analizar la demanda por el nivel ocupacional en el sector educación en función a los avisajes entre los años 2011-2015?	H.G.1: La demanda por el nivel educacional en el sector educación, en función a los avisajes entre los años 2011 a 2015 se caracteriza por requerimiento del personal directivo, docente, administrativo y especialista.	A) Niveles Ocupacionales	A.1 Directivos A.2 Docentes A.3 Administrativos A.4 Otros	a.1% a.2% a. 3% a. 4% b.1.a. Edad b.1.b. Sexo b.1.c. CV b.1.d. Pretensiones económicas b.1.e requisito de licenciatura b.1.f requisito de especialización b.1.g requisito de post grados b.1.h requisito de habilitación profesional b.1.i requisito de años de experiencia laboral b.1.j requisito de años de experiencia laboral en el puesto	Tipo de investigación: Descriptivo de tipo ex post facto Población: Todos los avisajes emitidos los domingos en un medio de comunicación masiva (360,000 avisos) de alcance nacional entre los años 2011 a 2015. Muestra: 3380 avisajes emitidos en un medio de comunicación masiva de alcance nacional entre los años 2011 a 2015 que demandan profesionales del sector educación. Recolección de datos: La recopilación de información se realizó por técnica documental mediante el uso de una Ficha de	Justificación teórica <u>Valor Teórico:</u> Nuestra investigación sirve en la medida que permite acortar la brecha de conocimiento sobre lo que necesita el mercado y lo que están ofertando los propios trabajadores de la educación peruana. También se podría generalizar los resultados en la medida que la base de datos sea de más años y como señalamos anteriormente, los avisajes son obtenidos de un medio de alcance nacional (el diario), por lo cual asumimos radio de influencia. Además, puede aportar a la Teoría de las competencias en la medida que este contexto laboral peruano está demandando otro tipo de profesional que no necesariamente los centros de enseñanza superior o de institutos, están formando, por ello si nos aproximamos a lo que pide el mercado, nos aproximaremos también a optimizar lo que se oferta al mismo.
P.G.2 ¿Cómo se configura las características de la demanda ocupacional en el sector educación en función a los avisajes entre los años 2011-2015?	OG2 Configurar las características de la demanda ocupacional en el sector educación en función a los avisajes entre los años 2011-2015.	H.G.2: La demanda ocupacional en el sector educación, en función a los avisajes entre los años 2011 a 2015 se configura en función a factores demográficos, educativos y laborales.		B.1Trabajador			
P.G.3 ¿Cuáles son las competencias laborales requeridas por el sector educación en función a los avisajes entre los años 2011 a 2015?	OG3 Analizar las competencias requeridas por el sector educación en función a los avisajes de demanda ocupacional entre los años 2011 a 2015.	H.G.3: Las competencias laborales requeridas por el sector educación, en función a los avisajes entre los años 2011 a 2015, evidencian un significativo énfasis en los componentes conceptual, actitudinal valorativo y procedimental.	B) Demanda Ocupacional	B.2 Contacto Empresarial	b.2.a. Correo electrónico propio/intermediario b.2.b. Dirección fiscal propia/intermediario b.2.c. Web propia/intermediario		<u>Conveniencia:</u> Nuestra investigación nos permite configurar la evolución y configuración de estas variables (ocupaciones, competencias laborales y demanda ocupacional) en el

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS					
P.E.1 ¿Cuáles son los niveles ocupacionales más demandados en el sector educación?	O.E.1 Analizar los niveles ocupacionales demandados según los avisos.	H.E.1 Según la demanda laboral, el puesto ocupacional más solicitado es el de docentes, porque son más accesibles económicamente y existe una elevada demanda de vacantes laborales.					
P.E.2 ¿Cuáles son las características del trabajador que demanda el sector educación privado?	O.E.2 Analizar las características del trabajador que demanda el sector educación privado.	H.E.2 Las características del trabajador que demanda el sector Educación está en función a la presentación del título profesional y un mínimo de tres años de experiencia laboral.					
P.E.3 ¿Cuáles son las características de contacto empresarial en el sector educación privado?	O.E.3 Analizar las características de contacto empresarial en el sector educación privado.	H.E.3 Las características de contacto empresarial en el sector Educación, en su mayoría, están dada por el uso del correo electrónico.					
P.E.4 ¿Existe evidencia de discriminación en los avisos del sector educación privado?	O.E.4 Identificar si existen evidencias de discriminación en los avisos del sector educación privado.	H.E.4 Las evidencias de discriminación laboral en los avisos de periódicos del sector educación están configuradas por la edad, el sexo y la fotografía.					
P.E.5 ¿Cuál es el saber conceptual	O.E.5 Analizar el saber conceptual solicitado en el	H.E.5 El tipo de saber conceptual solicitado en los avisos de periódicos se					
				B.3 Discriminación	b.3.a. % por edad b.3.b.% por sexo b.3.c.% por universidad de procedencia b.3.d.% por religión b.3.e.% por discapacidad b.3.f% por fotografía	Registro y del Inventario Estilos de Decisión de Rowe. Técnicas Estadísticas: Análisis de datos, análisis porcentual de resultados y análisis gráfico de resultados y SPSS.	sector educación privado de nivel superior que se encuentran en los avisajes de un medio de comunicación masiva de alcance nacional entre los años 2011 a 2015. <u>Relevancia Social:</u> Nuestra investigación beneficiará a todos aquellos trabajadores pertenecientes al sector de la educación peruana, ya que contarán con información actual y sistematizada para la toma de decisiones, tanto para la búsqueda y obtención de empleo que potenciará su empleabilidad, pues con dicha información puede además de lo planteado anteriormente, puede crear una institución educativa y por ello tendrían que conocer el perfil que está solicitando el mercado
				C.1 Conocimientos	c.1.1 marcos teóricos pedagógicos c.1.2 toda documentación por competencias c.1.3 evaluación de capacidades y competencias c.1.4 manejo de estrategias metodológicas c.1.5 elaboración de recursos didácticos c.1.6 otros		<u>Justificación Práctica Articulación:</u> Este trabajo de investigación se articula con el Proyecto Educativo Nacional al 2021 con el Objetivo Estratégico 5, en especial con el Resultado2. También se justifica en la medida que se articula con el Plan Estratégico Institucional UNMSM2011-2021 en el Eje Académico (1), objetivo 1.2. Nuestra investigación se justifica porque favorece tres grandes líneas de investigación de la Unidad de Post Grado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, como lo son: a) la realización de proyectos educativos regionales:
				C.2 Actitudes y/o valores	c.2.1 buen trato c.2.2 responsabilidad c.2.3 puntualidad c.2.4 empatía/paciencia c.2.5 formación moral/ética c.2.6 otros		

solicitado en el sector educación privado?	sector educación privado.	orienta al dominio de diversos marcos teóricos pedagógicos.					
P.E.6 ¿Cuál es el saber actitudinal-valorativo solicitado en el sector educación privado?	O.E.6 Analizar el saber actitudinal-valorativo solicitado en el sector educación privado.	H.E.6 El tipo de saber actitudinal-valorativo solicitado en los avisos de periódicos en su mayoría alude a la disponibilidad.	C) Competencia laboral	C.3 Competencias laborales	c.3.1 Rol de Director c.3.2 Rol de Productor c.3.3 Rol de Coordinador c.3.4 Rol de Monitor c.3.5 Rol de Mentor c.3.6 Rol del Facilitador c.3.7 Rol del Innovador c.3.8 Rol del Bróker		financiamiento, planeamiento, administración y desarrollo de instituciones educativas regionales públicas y privadas, b) reingeniería e innovación de la calidad e instituciones y consorcios educativos y c) en la elaboración de proyectos de indicadores de calidad educacional. <u>Implicancias Prácticas:</u> Nuestra investigación aportará al conocimiento de los perfiles de ocupaciones en el sector educación requeridos por el mercado. En ese sentido minimizará dos recursos escasos: el económico y el tiempo. Ambos serán ahorrados o minimizados para no dispersar sus esfuerzos de emplearse tanto en una adecuada institución o en su defecto, dejara aquella, pues no satisface sus expectativas. También le ayudará a precisar cuándo es el mejor momento para iniciar un emprendimiento educativo.
P.E.7 ¿Cuál es el saber procedimental solicitado en el sector educación privado?	O.E.7 Analizar el saber procedimental solicitado en el sector educación privado.	H.E.7 El tipo de saber procedimental solicitado en los avisos de periódicos, en el sector Educación corresponde al rol de productor.					<u>Utilidad Metodológica:</u> Nuestra investigación se justifica también en la medida de aportar con un registro validado, sistematizado que puede generar para cualquier sector público o privado una serie de indicadores que permitan tomar una decisión de gestión educativa con mayores elementos de juicio.

3. Instrumentos de recolección de datos

3.1 FICHA DE REGISTRO

Dimensión Niveles Ocupacionales

1. Nivel Ocupacional
 - a. Directivo/Encargaturas
 - b. Docentes/Tutores
 - c. Administrativos
 - d. Especialistas
 - e. Otros

Dimensión Demanda Ocupacional

2. Trabajador
 - a. Edad
 - b. Sexo
 - c. CV
 - d. Pretensiones económicas
 - e. Requisito de licenciatura
 - f. Requisito de especialización
 - g. Requisito de post grados
 - h. Requisito de habilitación profesional
 - i. Requisito de años de experiencia laboral
 - j. Requisito de años de experiencia laboral en el puesto
3. Contacto Empresarial
 - a. Ingreso a sistema web
 - b. Correo electrónico
 - c. Dirección de envío
 - d. Otros.....
4. Discriminación
 - a.% por edad
 - b.% por sexo
 - c.% por universidad de procedencia
 - d.% por religión
 - e.% por discapacidad

Dimensión Competencia laboral

5. Conocimientos
 - a. Marcos teóricos pedagógicos
 - b. Documentación por competencias
 - c. Evaluación de capacidades
 - d. Manejo de estrategias metodológicas
 - e. Elaboración de recursos
6. Actitudes
 - a. buen trato
 - b. responsabilidad
 - c. puntualidad
 - d. empatía
 - e. disponibilidad
 - f. formación moral

3.2 ESTILOS DE DECISIÓN DE ROWE (competencias procedimentales)

1. Rol de Director

- a. Toma de Iniciativas (Asumir el mando)
- b. Fijación de metas
- c. Delegación Eficaz

2. Rol de Productor

- a. Productividad y motivación personal
- b. Motivar a los demás
- c. Gestión del tiempo y del estrés

3. Rol de Coordinador

- a. Planificación
- b. Organización
- c. Control

4. Rol de Monitor

- a. Reducir la sobre carga de información
- b. Analizar la información críticamente
- c. Presentar información con eficacia

5. Rol de Mentor

- a. Auto comprensión y comprensión de los demás
- b. Comunicación interpersonal
- c. Desarrollo de subordinados

6. Rol del Facilitador

- a. Creación de equipos
- b. Toma de decisiones participativa
- c. Gestión del conflicto (hacia dentro de la organización)

7. Rol del Innovador

- a. Convivir con el cambio
- b. Pensamiento creativo participativa
- c. Gestión del cambio

8. Rol del Bróker

- a. Crear y mantener base de poder
- b. Negociar acuerdos y compromisos (hacia fuera de la organización)
- c. Presentar ideas eficaces